

Forschungsberichte  
der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung  
'Arbeit und Betrieb'

Wilhelm Eberwein / Jochen Tholen  
unter Mitarbeit von  
Siegfried Braun und Adolf Brock

# Belegschaften und Unternehmer

Die geschichtlich-gesellschaftliche Herausbildung  
der aktuellen Betriebsverfassung und betrieblichen  
Mitbestimmung in Deutschland

Band 3

Kooperation  
Universität  
Arbeiterkammer Bremen

*Duss. Bremen*

*1986*



© 1983 Universität Bremen, Zentrale wissenschaftliche Einrichtung  
,Arbeit und Betrieb' des Kooperationsvertrages zwischen der  
Universität Bremen und der Arbeiterkammer Bremen

Umschlagentwurf: Achim Heimbucher

Vertrieb: Universität Bremen, Zentrale wissenschaftliche  
Einrichtung ,Arbeit und Betrieb'

Druck: Zentraldruckerei der Universität Bremen



Forschungsberichte  
der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung  
'Arbeit und Betrieb'

Wilhelm Eberwein / Jochen Tholen  
unter Mitarbeit von  
Siegfried Braun und Adolf Brock

BELEGSCHAFTEN UND UNTERNEHMER

Über die Entstehung, Entfaltung, Durchsetzung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der industriellen Belegschaften und die Betriebsverfassungsversuche der kapitalistischen Unternehmens- und Betriebsleitungen, dargestellt am Beispiel von unterschiedlichen Teilbereichen, ausgewählten Unternehmen und bestimmten Erscheinungen der deutschen Wirtschafts- und Sozialentwicklung.

Band 3

Kooperation  
Universität  
Arbeiterkammer Bremen



Digitized by the Internet Archive  
in 2026

[https://archive.org/details/IA41543123\\_0042](https://archive.org/details/IA41543123_0042)

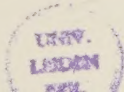
## Inhalt der gesamten Untersuchung

### I Konzeption der Untersuchung

1. Darstellung und Kritik verschiedener empirischer und theoretischer Untersuchungen zur Betriebsverfassung
2. Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell
3. Aufgabe, Vorgehensweise und Fragestellung der Untersuchung

### II Die Entwicklungsstufen der Betriebsverfassung und des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Betriebsleitungen in Deutschland

1. Vorformen industrieller Betriebsverfassungen (bis 1848/50)
  - 1.1. Die vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnisse
  - 1.2. Der Zerfall der ständisch-feudalen Gesellschaft in Deutschland
  - 1.3. Die Regelung der Arbeitsverhältnisse in der sich auflösenden ständisch-feudalen Gesellschaft insbesondere im Textilgewerbe
    - 1.3.1. Die wirtschaftliche Entwicklung der Hauptzweige der Textilproduktion in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts
    - 1.3.2. Die Arbeits- und Lebensverhältnisse im textilen Heimgewerbe
    - 1.3.3. Zu den Bedingungen eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Manufaktur- und frühen Fabrikarbeiter und den ersten unternehmerischen Betriebsverfassungsversuchen
  - 1.4. Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung
2. Entstehung industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 bis 1890)
  - 2.1. Die politischen, ökonomischen, technischen und sozialen Rahmenbedingungen der Entstehung und Durchsetzung industrieller Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen
    - 2.1.1. Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie



- 2.1.2. Die ökonomischen und technischen Bedingungen und Folgen der Durchsetzung der Großen Industrie
- 2.1.3. Der Versuch der Übertragung tradiertter gesellschaftlicher Normierungen auf die industriellen Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen
- 2.2. Die Veränderungen der Lebens- und Arbeitszusammenhänge mit der Entstehung der Großen Industrie und die Interessenfindung der Arbeiter als Lernprozeß
  - 2.2.1. Die materiellen Bedingungen proletarischer Existenz
  - 2.2.2. Die Verarbeitung der neuen Anforderungen und Verhaltenszumutungen aufgrund der neuen Anpassungszwänge an die Bedingungen des Arbeitsmarktes und der industriellen Arbeit durch die Arbeiter
    - Die Entwicklung der 'halboffenen' Familienstruktur als eigenständige Organisationsleistung der Arbeiter
    - Die räumliche Mobilität der Bevölkerung als wesentlicher Ausdruck der Verarbeitungsschwierigkeiten der neuen Anforderungen
    - Berufliche und branchenmäßige Mobilität
    - Mobilität, Protestverhalten und Organisierung in den Gewerkschaften
    - Die Veränderungen der Bedeutung der Familie mit der Durchsetzung der Großen Industrie
    - Die rechtliche und faktische Stellung der Landarbeiter und Dienstboten im Spannungsfeld zwischen der sachlichen Notwendigkeit der Gewerbefreiheit und dem Beharren auf feudalen Abhängigkeitsverhältnissen
  - 2.2.3. Die beginnende Organisierung des Interessenkonflikts zwischen industriellen Lohnarbeitern und Unternehmern
    - Die Anpassungs- und Widerstandsformen der Arbeiter in der Periode des Umbruchs
    - Die Organisationen der Arbeiterbewegung
    - Die Organisierung der Unternehmer
- 2.3. Die Ablösung traditionell-verwandtschaftlicher und traditionell-ständischer Verhältnisse im Arbeitsprozeß durch die Entstehung industrieller Betriebsstrukturen am Beispiel von Textil und Bergbau
  - 2.3.1. Textilgewerbe
    - Technische, ökonomische und soziale Entwicklungen im Textilgewerbe



Die Industrialisierung der verschiedenen Zweige des Textilgewerbes und die ökonomische Bedeutung dieser Entwicklungen

Die Veränderungen des Arbeitsplatzes des Spinners und des Webers durch die Mechanisierung

Die Arbeitsbedingungen der Maschinenarbeiter

- Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation
- Protestverhalten und Organisation der Textilarbeiter
- Arbeits- und Fabrikordnungen in der Textilindustrie als Ausdruck einer manchester-liberal geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer

### 2.3.2. Bergbau

- Die technische und ökonomische Expansion des Bergbaus
- Die Verdrängung des staatlichen Direktionsprinzips durch das Inspektionsprinzip aufgrund der Bergrechtsreform
- Rekrutierung, Arbeitsplatzbedingungen und Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter
- Der Zerfall der ständisch-feudalen Sozial- und Kommunikationsstrukturen mit ihren Protestformen der Beschwerde und der Petition und deren Ersetzung durch Streikbewegungen bis hin zur dauerhaften gewerkschaftlichen Verbandsbildung
- Der Grubenmilitarismus der Bergbau-Unternehmer
- Die 'soziale Betriebsverfassung' im Bergbau als zum Teil widersprüchlicher Ausdruck einer militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer und sich langsam formierender Mitbestimmungsbestrebungen der Betriebsbelegschaften

## 3. Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen (1890 bis 1914)

### 3.1. Organisierter Kapitalismus, nach-liberaler Interventionsstaat und negative Integration der Arbeiter

#### 3.1.1. Zur Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus

#### 3.1.2. Die ökonomischen Konzentrations- und Zentralisationstendenzen

#### 3.1.3. Zur Trennung von Eigentum und Kontrolle

#### 3.1.4. Die Implikationen des organisierten Kapitalismus auf betrieblicher Ebene



- Die Entstehung der Industriebürokratie
  - Die 'Taylorisierung' industrieller Lohnarbeit
  - Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit
- 3.1.5. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Arbeiter im organisierten Kapitalismus
- Zur Veränderung der materiellen Lebensbedingungen
  - Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter
  - Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter?
- 3.2. Betriebliches Mitbestimmungsstreben, gewerkschaftliche Aktivität und Formen der politischen Auseinandersetzung im organisierten Kapitalismus
- 3.2.1. Negative Integration und revolutionärer Attentismus der Arbeiterbewegung?
- 3.2.2. Die Arbeiterbewegung als Massenbewegung
- 3.2.3. Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte
- 3.3. Die Betriebsordnungspolitik und Betriebsverfassungsversuche unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus
- 3.3.1. Der autoritäre Betriebsverfassungsversuch
- 3.3.2. Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch
- 3.3.3. Der sozialreformerisch aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch
- 3.3.4. Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung als Versuch der Anpassung an die in den Betrieben teilweise schon entwickelten modernen Formen der Betriebsverfassung
- Die fakultativen Arbeiterausschüsse
  - Die obligatorischen Arbeiterausschüsse im Bergbau
4. Teildemokratisierung und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen
- 4.1. Die Entwicklung der Betriebsverfassung im Weltkrieg 1914 bis 1918
- 4.2. Das Betriebsrätegesetz von 1920 als wesentlicher Ausdruck der Teildemokratisierung der Betriebsverfassung und als Instrument ihrer Vereinheitlichung

- 4.2.1. Die Dominanz der politischen Bestimmungsgründe der Konstitution des Betriebsrätegesetzes von 1920
- 4.2.2. Die Bedeutung der Normen des Betriebsrätegesetzes von 1920 für die sozialen Beziehungen im Betrieb
- 4.2.3. Das Betriebsrätegesetz von 1920 im Widerstreit zwischen den Notwendigkeiten des organisierten Produktionsprozesses, dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften, den Ansprüchen sozialdemokratisch orientierter staatlicher Sozialpolitik und den restriktiven Handhabungen und Auslegungen durch Unternehmer und Rechtsprechung

### III Zur aktuellen partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung in der Bundesrepublik Deutschland

1. Der Kompromißcharakter der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung
2. Partnerschaftlich-pluralistische Betriebsverfassung, betriebliches Mitbestimmungsstreben und Leitungskompetenz der Arbeiter
3. Perspektiven der Entwicklung der Betriebsverfassung

## Inhalt des 3. Bandes

|                                                                                                                                                                                                         |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 2.3. Die Ablösung traditionell-verwandtschaftlicher und traditionell-ständischer Verhältnisse im Arbeitsprozeß durch die Entstehung industrieller Betriebsstrukturen am Beispiel von Textil und Bergbau | 759  |
| 2.3.1. Textilgewerbe                                                                                                                                                                                    | 764  |
| 2.3.1.1. Technische, ökonomische und soziale Entwicklungen im Textilgewerbe                                                                                                                             | 764  |
| 2.3.1.1.1. Die Industrialisierung der verschiedenen Zweige des Textilgewerbes und die ökonomische Bedeutung dieser Entwicklungen                                                                        | 765  |
| 2.3.1.1.2. Die Veränderungen des Arbeitsplatzes des Spinners und des Webers durch die Mechanisierung                                                                                                    | 782  |
| Das Spinnen                                                                                                                                                                                             | 782  |
| - Die Arbeitsbedingungen am Handspinnrad                                                                                                                                                                | 784  |
| - Die Arbeitsbedingungen am Jenny-Spinnstuhl im zentralisierten Verlagssystem                                                                                                                           | 785  |
| - Die Mule und das Manufakturwesen                                                                                                                                                                      | 787  |
| - Der Selfaktor und das Akkordmeistersystem                                                                                                                                                             | 796  |
| Das Weben                                                                                                                                                                                               | 810  |
| 2.3.1.1.3. Die Arbeits- und Lebensbedingungen der Maschinenarbeiter                                                                                                                                     | 827  |
| 2.3.1.2. Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation                                                                                                                          | 867  |
| Die Rekrutierung der Textilarbeiter                                                                                                                                                                     | 869  |
| Zur Belegschaftsstruktur                                                                                                                                                                                | 884  |
| Die Fluktuation als Ausdruck der Mobilität                                                                                                                                                              | 910  |
| 2.3.1.3. Protestverhalten und Organisation der Textilarbeiter                                                                                                                                           | 945  |
| 2.3.1.4. Die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer                                                                                                                                                   | 975  |
| 2.3.1.4.1. Die autoritäre Betriebspolitik der Unternehmer während der Umbruchperiode                                                                                                                    | 979  |
| 2.3.1.4.2. Die patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens                                                            | 987  |
| 2.3.1.4.3. Die manchester-liberal geprägte autoritäre Betriebspolitik der Textilunternehmer                                                                                                             | 1012 |

|                                                                                                                                                                                                                           |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 2.3.1.4.4. Arbeits- und Fabrikordnungen in der Textilindustrie als Ausdruck einer manchesterliberal geformten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer                                                                 | 1024 |
| Zur Gewöhnung an die Regelmäßigkeit industrieller Arbeit                                                                                                                                                                  | 1027 |
| Die Erziehung zur Pünktlichkeit und die Entwicklung des Zeitbewußtseins                                                                                                                                                   | 1030 |
| Die Herauslösung der Arbeiter aus noch bestehenden verwandtschaftlichen und bekanntschaftlichen Zusammenhängen durch ihre räumliche und soziale Isolierung im Betrieb                                                     | 1035 |
| Die Gehorsams- und Disziplinvorstellungen der Unternehmer                                                                                                                                                                 | 1040 |
| Die Fabrikordnungen in ihrer Funktion zur Gewöhnung der Arbeiter an die Technik unter gleichzeitiger Verneinung einer über das betriebsnotwendige Maß hinausgehenden Selbsthilfe                                          | 1042 |
| Die Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik                                                                                                                                                                         | 1050 |
| Der Versuch zur Reglementierung des außerbetrieblichen Lebens der Arbeiter und die Strafen                                                                                                                                | 1059 |
| Die Ungleichheit der Kündigungsfristen und die Behandlung des Kontraktbruchs                                                                                                                                              | 1079 |
| Die Fabrikordnungen in ihrer allgemeinen Funktion zur angemessenen Regelung technischorganisatorischer Notwendigkeiten des Industriebetriebs und der sozialen Beziehungen zwischen Betriebsbelegschaften und Unternehmern | 1086 |
| 2.3.2. Bergbau                                                                                                                                                                                                            | 1098 |
| 2.3.2.1. Technische Veränderungen und ökonomische Expansion und der Zusammenhang zwischen der Bergrechtsreform und den Lernprozessen der Bergarbeiter                                                                     | 1099 |
| 2.3.2.1.1. Technische Veränderungen und ökonomische Expansion des Bergbaus                                                                                                                                                | 1100 |
| 2.3.2.1.2. Die preußische Bergrechtsreform                                                                                                                                                                                | 1107 |
| Die ständische Einbindung der Bergleute bis zur Bergrechtsreform                                                                                                                                                          | 1107 |
| Vom staatlichen Direktionsprinzip zum Inspektionsprinzip                                                                                                                                                                  | 1117 |
| Zusammenfassung                                                                                                                                                                                                           | 1161 |



|                                                                                                                                                                                                                                                                            |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 2.3.2.2. Arbeitsbedingungen, Rekrutierung, Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter und der Wandel ihres Protest- und Konfliktverhaltens                                                                                                                                        | 1167 |
| 2.3.2.2.1. Die Ortskameradschaft als Zentrum der arbeits- und berufsbezogenen Erfahrungen der Bergarbeiter                                                                                                                                                                 | 116  |
| 2.3.2.2.2. Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft                                                                                                                                                                                              | 1187 |
| Die Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Arbeitsfunktionen                                                                                                                                                                                                         | 1189 |
| Die Differenzierung der Zechenbelegschaften nach ihrer Herkunft                                                                                                                                                                                                            | 1203 |
| Zusammenfassung                                                                                                                                                                                                                                                            | 1231 |
| 2.3.2.2.3. Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn-, Familien- und Freizeitbereich                                                                                                                                                                      | 1236 |
| Der Urbanisierungsprozeß                                                                                                                                                                                                                                                   | 1238 |
| Die Rolle der Bergarbeiterfamilie im allgemeinen und die der Bergarbeiterfrau im besonderen bei der Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins der Bergarbeiter                                                                                                       | 1241 |
| Abgeschlossene Wohnquartiere und halboffene Familienstruktur                                                                                                                                                                                                               | 1246 |
| Verein, Wirtshaus und Kirmes - Feiern, Feste und Kommunikation                                                                                                                                                                                                             | 1253 |
| Zusammenfassung                                                                                                                                                                                                                                                            | 1282 |
| 2.3.2.2.4. Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter                                                                                                                                                                                         | 1287 |
| Ständisch-korporativ gebundene Interessen- und Konfliktregelungen als Ausgangspunkt der Veränderungen der Denk- und Handlungsweisen der Bergleute (vor 1850)                                                                                                               | 1289 |
| Ambivalenz der Verhaltensweisen der Bergarbeiter angesichts der selbstbewußten, militant-aktivistischen, markt- und vertragsindividualistischen neuen Anforderungen im Zusammenhang mit der technischen und ökonomischen Expansion des Bergbaus sowie der Bergrechtsreform | 1292 |
| Das Aufgreifen von Lohnarbeiterinteressen in kapitalistisch-dynamischen Arbeitsorganisationen in der Form von organisationsrelevanten Forderungen unter Beibehaltung des ständisch geregelten Beschwerde- und Petitionsweges                                               | 1296 |
| Kollektive Verweigerung der Arbeit als Mittel zur Durchsetzung von Forderungen und damit die                                                                                                                                                                               |      |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Überwindung des traditionellen, auf der Devotion gegenüber der Autorität beruhenden Pazifismus                                                                                                                                                                                                   | 1328 |
| Die Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierte, dauerhafte, unmittelbare Interessenvertretung                                                                                                                                                                                     | 1352 |
| Zusammenfassung                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1378 |
| 2.3.2.3. Die 'soziale Betriebsverfassung' im Bergbau als Ausdruck des zum Teil widersprüchlichen Zusammenhangs des sich langsam formierenden Mitbestimmungsstrebens der Betriebsbelegschaften und einer militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer ('Grubenmilitarismus') | 1394 |
| 2.4. Zusammenfassung                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1409 |



### 2.3. Die Ablösung traditionell-verwandtschaftlicher und traditionell-ständischer Verhältnisse im Arbeitsprozeß durch die Entstehung industrieller Betriebsstrukturen am Beispiel von Textil und Bergbau

Die Durchsetzung der Großen Industrie <sup>1)</sup> bedeutete einen ökonomischen und sozialen Umwälzungsprozeß, der mit dem Entstehungsprozeß des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Belegschaften und den entsprechenden Betriebsordnungsversuchen der Unternehmer korreliert ist.

---

1) Der hier diskutierte Zeitraum umfaßt die Phase der Durchsetzung dessen, was unter anderem Marx als 'Große Industrie' bezeichnet hat, er ist also als Umbruchperiode zu verstehen. Dabei hat die 'Große Industrie' nicht nur ökonomische und technische, sondern auch soziale und politische Dimensionen. Neben der Kennzeichnung der Großen Industrie als Anwendung von Elementarkräften zu industriellen Zwecken, als massiven Einsatz der Maschinerie und als ausgedehnteste Teilung der Arbeit (K. Marx, F. Engels: Ideologie, a.a.O., S. 59) oder konkreter auf den Textilbereich bezogen, als Einsatz von Dampf, Elektrizität, mechanischen Spindeln und Webstühlen sowie der maschinellen Herstellung von Maschinen selbst (F. Engels: Brief an Danielson vom 22.10.1892, in: K. Marx, F. Engels: Briefe über 'Das Kapital', Berlin-Ost 1954, im folgenden zitiert als: Danielson, S.355) universalisierte die Große Industrie "die Konkurrenz, ..., stellte die Kommunikationsmittel und den modernen Weltmarkt her, unterwarf sich den Handel, verwandelte alles Kapital in industrielles Kapital und erzeugte damit die rasche Zirkulation (die Ausbildung des Geldwesens) und Zentralisation der Kapitalien. Sie zwang durch die universelle Konkurrenz alle Individuen zur äußersten Anspannung ihrer Energien. Sie vernichtete möglichst die Ideologie, Religion, Moral etc., und wo sie dies nicht konnte, machte sie sie zur handgreiflichen Lüge. ... Sie subsumierte die Naturwissenschaft unter das Kapital und nahm der Teilung der Arbeit den letzten Schein der Naturwüchsigkeit. Sie vernichtete überhaupt die Naturwüchsigkeit, soweit sie innerhalb der Arbeit möglich ist, und löste alle naturwüchsigen Verhältnisse in Geldverhältnisse auf. Sie schuf an der Stelle der naturwüchsigen Städte die modernen, großen Industriestädte, die über Nacht entstanden sind. Sie zerstörte, wo sie durchdrang, das Handwerk und überhaupt alle früheren Stufen der Industrie. Sie vollendete den Sieg der Handelsstadt über das Land. Ihre erste Voraussetzung ist das automatische System. Ihre Entwicklung erzeugte eine Masse von Produktivkräften, für die das



Wie im ersten Teil der vorliegenden Arbeit beschrieben, verstehen wir die Betriebsverfassung als ein Ergebnis eines mehrstufigen und komplexen Entstehungs- und Entwicklungsprozesses, der Ausdruck einer vom Denken und Handeln der Beteiligten aufgrund ihrer ökonomischen Klassenlagen unterschiedlich bedingten politischen und sozialen Positionsbestimmung ist. Insofern liegen Veränderungen der Betriebsverfassung vor allem veränderte Verhaltensweisen und Handlungen der Beteiligten zugrunde.

Diese Veränderungen der Verhaltensweisen und Handlungen, bezogen auf die jeweiligen Veränderungen der Arbeits- und Lebensbedingungen durch das Entstehen eines industriellen Kapitalismus unter Konkurrenzbedingungen, wurden bewirkt durch Lernprozesse <sup>1)</sup>.

Solche Lernprozesse mußten sich an den Erfordernissen industrieller, auf Lohnarbeit beruhender Produktion orientieren, ohne daß während dieser Phase der Durchsetzung der Großen Industrie vorindustrielle, zum Beispiel ständische Verhaltensweisen, ganz in den Hintergrund gedrängt wurden <sup>2)</sup>.

Die zum Teil freiwillig erbrachte, zum Teil zwanghaft herbeigeführte Anpassungsleistung der industriellen Lohnarbeiter war auf der Betriebsebene notwendig geworden mit der - über 40 Jahre prozeßhaft verlaufenden - Durchsetzung einer durch Maschinensystem und große Produktionsanlagen

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 759:

Privateigentum ebenso sehr eine Fessel wurde wie die Zunft für die Manufaktur und der kleine, ländliche Betrieb für das sich ausbildende Handwerk" (K.Marx, F.Engels: Ideologie, a.a.O., S.60).

1) Aus unserem Verständnis von der industriellen Betriebsverfassung ergibt sich, daß gerade die Veränderungen der Verhaltensweisen und Handlungen der Menschen konstitutiv sind für die Ausgestaltung sozialer Beziehungen im Betrieb. Insofern sind die bisher gemachten Ausführungen der wesentlichen Schlüssel zur Erklärung der Entwicklung industrieller Betriebsverfassungen.

2) Zum Begriff des vorindustriellen Sozial- und Wirtschaftssystems vgl. K.M. Bolte: Deutsche Gesellschaft im Wandel, 2. Auflg., Opladen 1967, insbesondere S. 27 f.

veränderten Arbeitsteilung und einer Anpassung menschlicher Arbeit an mechanisch-kontinuierliche Tätigkeit, verbunden mit dem Aufbau einer rationalisierten und bürokratisierten zentralen Betriebsorganisation.

Letztere bedeutete auf lange Sicht eine neue Arbeits- und Lohnhierarchie, die Zentralisierung und Stärkung von Leitungsinstanzen, die in vorindustriellen Arbeitsweisen eher in einer Aufgabenteilung zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen bestand.

Die Anpassungsleistung der industriellen Lohnarbeiter war Voraussetzung und zugleich Folge eines Umdeutungsprozesses sozio-kultureller Wertmuster auch der Arbeiter, der auch Ansätze eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Belegschaftsmitglieder mit einschloß. Auf der anderen Seite wurden die Unternehmer durch die veränderten Verhältnisse zu der Erkenntnis gezwungen, daß eine ausschließlich auf technischen und ökonomischen Notwendigkeiten beruhende Organisation des Produktionsablaufs und des Arbeitseinsatzes keineswegs ausreichte, die Bestands- und Funktionsprobleme des kapitalistischen Industriebetriebs befriedigend zu lösen. Sie mußten in einem langwierigen, sich über mehrere Entwicklungsstufen erstreckenden Prozeß lernen, die sozialen Beziehungen im Betrieb bewußt so zu gestalten, daß damit die politischen, ökonomischen und sozialen Spannungen im Betrieb in einem Maße berücksichtigt werden konnten, daß eine möglichst reibungslose Produktion gewährleistet werden konnte. Dies erforderte Betriebsordnungsversuche der Unternehmer, die sowohl Kooperationsprozesse <sup>1)</sup> fördern konnten, als auch die Herrschaft des Unternehmers nicht grundsätzlich in Frage stellen durften.

Eine solche Neugestaltung der Betriebsverfassung wurde während der Durchsetzung der Großen Industrie nur von eini-

---

1) Davon sind die familiäre Kooperation oder auch die Kooperation über den Meister zu unterscheiden, die jedoch eher protoindustrielle Verhältnisse charakterisieren denn durchorganisierte, anonymisierte Industriebetriebe.

gen wenigen sozialreformerisch-aufgeklärten Unternehmern betrieben; der weitaus größere Teil orientierte sich an patriarchalischen, militärischen und manchesterliberalen Ordnungsvorstellungen. Die Mehrzahl der Unternehmer war also hinsichtlich der Anforderungen einer modernen Regelung der sozialen Beziehungen im Betrieb überfordert, sie hatten genug mit der technisch-ökonomischen Markterschließung zu tun und griffen deshalb auf autoritäre Muster zurück. Ihre Verhaltensweisen und Handlungen, die sich - logischerweise - hauptsächlich auf den eigenen Betrieb konzentrierten und die die Auswirkungen auf die Gesellschaft relativ vernachlässigten, sind als naiv-autoritär zu bezeichnen, während die Minderheit der Unternehmer, die eine sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebspolitik betrieb, naiv-(politisch)liberal handelten.

Im folgenden wird an den Beispielen Textilgewerbe und Bergbau exemplarisch zu klären sein, unter welchen je unterschiedlichen Bedingungen sich betriebliche Mitbestimmungsforderungen der Belegschaften und Betriebsordnungsversuche der Unternehmer entwickelt haben, um dann in einem späteren Vergleich allgemeine Merkmale dieser Entwicklung bestimmen zu können.

Die Diskussion entsprechender Betriebsverfassungen gerade in der Textilindustrie bietet sich deshalb an, weil es hier für das ganze 19. Jahrhundert ein Nebeneinander von handwerklichen, hausgewerblichen und verlagsindustriellen, manufakturrellen und fabrikmäßigen Arbeits- und Produktionsformen gab. Diese Konstellation läßt das Textilgewerbe mehr als andere Bereiche geeignet erscheinen, spezifische Unterschiede zwischen vorindustrieller und industrieller Arbeit und Produktion herauszuarbeiten, um so die objektiven Bedingungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens und die ganz unterschiedlichen Voraussetzungen und Formen der subjektiven Bewältigung der veränderten Arbeits- und Lebenssituation näher zu bestimmen.

Die in der Fabrik gegebene Situation stellte infolge ihrer

'Vermitteltheit' und relativen 'Abstraktheit' wesentlich andere und neue Bewältigungsbedingungen, die gerade für die Arbeiter, die ihre Verhaltensweisen und Handlungen noch an vorindustriellen Maßstäben orientierten, mit besonderen Problemen verbunden waren. Da im Textilgewerbe diese verschiedenen Formen und Möglichkeiten der subjektiven Verarbeitung vor allem aufgrund des gleichzeitigen Nebeneinanders unterschiedlichster Produktions- und Arbeitsformen bestanden, können bestimmte spezifische Einflüsse von anderen Wirtschaftszweigen und -sektoren, die so schwer zu quantifizieren sind, von vornherein bestimmt werden. Weiterhin können im Textilgewerbe alle Schritte der Entwicklung von vorindustriellen zu industriellen und vor allem deren subjektive Verarbeitung beschrieben werden, was die Erklärung unterschiedlicher Ausformungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens vor allem der ersten Industriearbeitergenerationen erst ermöglicht (wobei dies in bestimmten Industrien, die von Anfang an fabrikmäßig organisiert waren - wie zum Beispiel in großen Teilen die Schwer(Eisen)-, Chemie- und Elektroindustrie - nicht in ausreichendem Maße der Fall ist). -

Textilgewerbe und (der später diskutierte) Bergbau haben im Rahmen unserer Untersuchung einen eher exemplarischen Charakter. Mit der Diskussion soll der Umbruch von ständisch-feudalen, vorpolitischen Verhaltensweisen und Handlungen der industriellen Lohnarbeiter hin zur Entwicklung einer politischen, sich gewerkschaftlich organisierenden Handlungskompetenz und damit auch eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften auf der einen Seite deutlich gemacht werden und auf der anderen Seite die Versuche der Unternehmer beschrieben werden, ihre autoritäre Betriebspolitik, ihr moralisch-pathe-tisch begründetes Selbstverständnis von der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb den modernen Erfordernissen industriell-kapitalistischer Arbeit und Produktion in einer an sich bürgerlichen Gesellschaft anzupassen; bei den Entwicklungen sind in einem dialektischen Prozeß mitein-

ander verbunden.

### 2.3.1. Textilgewerbe

Bis zur Mitte der 1870er Jahre hatte sich in Deutschland ein durch das Maschinensystem und große Produktionsanlagen integrierter Gesamtproduktionsprozeß mit verstärkter und veränderlicher Arbeitsteilung, Anpassung menschlicher Arbeit an mechanisch-kontinuierliche Tätigkeit etc. in Ansätzen entwickelt.

Diese Tendenz wurde durch die große Depression in den 1870er Jahren noch gefördert. Die Krise verstärkte also nicht nur ökonomische Konzentrationsprozesse, sondern auch die technische Konzentration mit dem Ziel der Durchsetzung gradliniger, kontinuierlicher Produktionsabläufe.

Die Ein- und Unterordnung der menschlichen Arbeitskraft in einen aufgrund technischer und ökonomischer Kriterien organisierten Produktionsablauf erforderte eine rationalisierte und bürokratisierte zentrale Betriebsorganisation, eine neue Arbeits- und Lohnhierarchie, die weitere Trennung von leitender und ausführender Arbeit etc. <sup>1)</sup>.

Eine entsprechende allgemeine Entwicklung vollzog sich auch im Textilgewerbe, hier nur auf einem niedrigeren Niveau, zum Teil zeitverzögert, begleitet von vor- und protoindustriellen Arbeits- und Wirtschaftsweisen und innerhalb der verschiedenen Zweige des Textilgewerbes höchst unterschiedlich.

#### 2.3.1.1. Technische, ökonomische und soziale Entwicklungen im Textilgewerbe

Obwohl in Deutschland die Industrialisierung des Textilbereichs sehr viel später einsetzte als etwa in England, und sich daraus unter anderem die Möglichkeit ergeben hätte, auf

---

1) Vgl. R. Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 131 ff.



in England erprobte Produktionstechniken zurückzugreifen, entwickelte sich das Gewerbe in Deutschland relativ langsam und dazu noch in den einzelnen Bereichen sehr heterogen. Es war keineswegs ein leading sector der Industrialisierung wie in England.

#### 2.3.1.1.1. Die Industrialisierung der verschiedenen Zweige des Textilgewerbes und die ökonomische Bedeutung dieser Entwicklungen

Die keineswegs überragende, im Zeitablauf immer geringer werdende Bedeutung des Textilgewerbes kommt deutlich in einem Vergleich der hier Beschäftigten zu allen im Bergbau, Salinen, Industrie und Handwerk Beschäftigten zum Ausdruck. Betrug der Anteil der im Textilgewerbe Beschäftigten (ohne Bekleidungsindustrie) im Zeitraum 1846/61 immerhin noch 20,2 %, so sank er im Zeitraum 1891/1900 auf 11,9 % (obwohl die absolute Zahl der dort Beschäftigten von 789 000 in 1849 auf 932 000 in 1890 stieg) <sup>1)</sup>. Die Heim- und Verlagsindustrie war auch noch in der Phase der Durchsetzung der Großen Industrie sehr verbreitet <sup>2)</sup>, obwohl nach der Gründerzeit und -krise eine verstärkte Industrialisierung des Textilgewerbes und ein Übergang vom Werkmeister- zum Akkordmeistersystem erfolgte, wobei die entstehenden mechanisierten Betriebe sehr konjunkturabhängig waren und sich hier das Prinzip des 'Heuerns und Feuerns' als Strukturmerkmal manchester-liberaler Betriebspolitik sehr lange behauptete.

Die technische Entwicklung im Textilbereich war stark von dem grundlegenden Umbruch durch den Übergang von Hand- auf Dampfbetrieb geprägt. Der erfolgte zuerst in der Spinnerei,

---

1) Vgl. W. Fischer: Bergbau, a.a.O., S. 535.

2) Die Produktivität des Textilgewerbes im Zeitraum 1850 - 1913 lag zwar höher als im Bergbau, aber unter der in der Metallerzeugung und -verarbeitung; vgl. W. Fischer: Bergbau, a.a.O., S. 540.

danach in der Weberei und Riemendreherei, nach 1870 in der Bandweberei. Neben die Dampfmaschine traten als Antriebsquelle in den 1890er Jahren die elektrisch betriebenen Kleinmotoren <sup>1)</sup>. Über den (langsam) wachsenden Bedarf an Dampfmaschinen wurde die Textilindustrie zu einem wichtigen Abnehmer der Maschinenbauindustrie, über letztere wirkte sie auf die Metallurgie ein, indem sie den Roheisenbedarf hob <sup>2)</sup>.

Das Textilgewerbe ist hinsichtlich der Verarbeitung unterschiedlicher Rohstoffe, der verschiedenen Verarbeitungsstufen und dem ungleichen Mechanisierungsverlauf derart komplex, daß ein Überblick über die sehr unterschiedlichen Entwicklungen der einzelnen Bereiche des Textilgewerbes notwendig scheint, die sich bestimmen durch die Verarbeitung von Baumwolle, Wolle und Flachs <sup>3) 4)</sup>.

#### 1. Die Produktion von Baumwollgeweben

Da die Baumwolle von allen Textilfasern am leichtesten maschinell gesponnen werden kann, wurde die Handspinnerei schon früh zurückgedrängt. Dies läßt sich auch mit den folgenden Zahlen verdeutlichen <sup>5)</sup>:

|                                      | 1835     | 1873         |
|--------------------------------------|----------|--------------|
| Die Garnproduktion stieg von         | 5 000 t  | auf 95 000 t |
| Der Garnverbrauch stieg von          | 16 000 t | " 110 000 t  |
| Die Garnetteinfuhr stieg von         | 11 000 t | " 15 000 t   |
| Die Zahl der Arbeiter stieg von      | 11 000   | " 65 000     |
| Die Produktion je Arbeiter stieg von | 0,46 t   | " 1,46 t     |

Dabei hatte die Baumwollspinnerei gegenüber anderen Garnen einen Anteil von rund 50 Prozent <sup>6)</sup>.

1) Vgl. W.Köhlmann: Sozialgeschichte, a.a.O.. S.17 f.

2) Vgl. H.Blumberg, a.a.O., S.31.

3) Siehe zu den einzelnen Produktionsindizes von Baumwolle, Wolle und Flachs W.G.Hoffmann, a.a.O., S.368-370.

4) Auf die Seidenfabrikation soll im folgenden nicht weiter eingegangen werden, da sie im Vergleich zu den Hauptzweigen des Textilgewerbes auch in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts nur eine untergeordnete Bedeutung hatte. In ihr waren weniger als 2% aller im Textil- und Bekleidungsgewerbe Tätigen beschäftigt.

5) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 139.

Die Standortwahl - zu der an späterer Stelle noch etwas Genaueres gesagt werden muß - wurde in einer ersten Phase durch das Arbeitskräfteangebot bestimmt, nach 1840/50 aber mehr und mehr durch die vorhandenen Energiequellen aufgrund des durch die Mechanisierung entstandenen Energiebedarfs. Die benötigten Arbeitskräfte konnten nun aufgrund der verbesserten Verkehrserschließung von auswärts kommen; bevorzugt wurden Frauen und Jugendliche, die in den - bis 1890 im Durchschnitt nicht sehr großen - Spinnbetrieben der Baumwollindustrie arbeiteten <sup>1)</sup>.

Die Baumwollweberei war sehr viel weniger mechanisiert als die -spinnerei. Sie nahm erst Mitte des 19. Jahrhunderts einen entsprechenden Aufschwung <sup>2)</sup>:

|      |        |         |            |     |        |            |             |
|------|--------|---------|------------|-----|--------|------------|-------------|
| 1846 | gab es | 116 000 | Handstühle | und | 2 600  | Maschinen- | stühle (=4) |
| 1861 | gab es | 264 000 | "          | "   | 23 000 | "          | (=20)       |
| 1875 | gab es | 125 000 | "          | "   | 57 000 | "          | (=45)       |

Die Zahl in Klammern gibt die Kapazität der 'Kraftstühle' in Prozent aller Stühle an (ein Maschinenstuhl hatte eine höhere Kapazität als ein Handstuhl). Aus diesen Zahlen wird deutlich, daß 1875 erst knapp die Hälfte aller gewobenen Baumwollprodukte aus industrieller Fertigung kamen. Etwa 40 Prozent der Handwebstühle waren allerdings schon in den Fabriken registriert, wobei aber - wie an vorheriger Stelle schon erwähnt - der Begriff der Fabrik sehr unterschiedlich verwendet wurde. So wurden in diesem Fall auch solche Stühle mitgezählt, die in den Häusern der Heimgewerbetreibenden

---

Fortsetzung der Fußnoten 5) und 6) von der Seite 766:  
Genauere Zahlen, auch standortmäßig aufgeschlüsselt, siehe G. Schmoller: Kleingewerbe, a.a.O., S.447-471.

6) Vgl. H.Blumberg, a.a.O., S. 38.

1) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 42 - 50.

2) Vgl. F.-W. Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 140 f. sowie P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 51.

standen, aber für Fabriken oder Manufakturen arbeiteten. Die Mehrzahl der Handstühle wurde unabhängig von Fabriken im Verlagssystem (Heimarbeit) betrieben <sup>1)</sup>.

Entsprechend dieser im Vergleich zur Spinnerei geringen Mechanisierung <sup>2)</sup> der Weberei blieb auch die Produktion der Gewebe zurück. Von 1834/38 bis 1860/68 stieg die Produktion der Weberei insgesamt (also inklusive Woll- und (allerdings sehr zurückgehender) Leinenweberei) nur um das knapp Dreifache <sup>3)</sup>.

Das Auseinanderklaffen der Produktion von Garn und Gewebe scheint zunächst ungewöhnlich, ist doch die Spinnerei der Weberei vorgelagert. Dennoch können dafür einige Ursachen angegeben werden <sup>4)</sup>. Der Importanteil der Garne sank relativ im Vergleich zum inländischen Verbrauch, da die deutsche Maschinenspinnerei die ausländischen Garne weitgehend verdrängte. Des weiteren fanden die einzelnen Spinnereierzeugnisse auch außerhalb der ihnen nachgelagerten Weberei Abnehmer. Für die Baumwollindustrie war dies die sich sehr rasch entwickelnde Halbwollweberei, die auch zum Abnehmer von Streichgarnen wurde; ähnliches galt auch für die Halbseidenweberei. Die wichtigsten Abnehmer von Garnen außerhalb der 'normalen' Webereien waren jedoch die Wirkwarenindustrie und daneben die Teppichweberei, die Spitzenklöppelei u.ä.. Außerdem sind als Abnehmer der

---

1) Es soll an dieser Stelle auf die ausführlichen Betrachtungen G. Schmollers zum Verdrängungskampf zwischen mechanischer Weberei und Handweberei hingewiesen werden, vgl. G. Schmoller: Kleingewerbe, a.a.O., S.492 - 510 (Weberei überhaupt und die Weberei als häusliche Nebenbeschäftigung), S. 511-534 (die handwerksmäßige lokale Weberei), S. 534-575 (Leinen- und Baumwollweberei für den Absatz im Großen nebst ihren Hilfgewerben).

2) Auch die Kapitalanlagen in den Spinnereien waren erheblich höher als in den Webereien, wobei die Baumwollindustrie gegenüber der Wollindustrie und erst recht gegenüber der Leinenindustrie den ersten Platz einnahm, vgl. H. Blumberg, a.a.O., S. 50 f.

3) Vgl. ebenda, S. 41.

4) Vgl. ebenda, S. 41 f.

Garne auch noch das verbleibende Heimgewerbe und die Konfektionsindustrie zu nennen.

## 2. Die Produktion von Wollgeweben

Auch hier ist zu unterscheiden zwischen der Garnherstellung und der Produktion des eigentlichen Gewebes; die Mechanisierung der Spinnerei erfolgte ebenfalls schneller als jene der Weberei. Während noch 1835 mehr als zwei Drittel der in Deutschland verarbeiteten Wolle von Hand gesponnen wurde, waren es 1846 noch etwa 60 Prozent und 1861 weniger als 7 Prozent <sup>1)</sup>. Im Vergleich zur Baumwollspinnerei setzte die Mechanisierung der Wollspinnerei zeitlich etwas später ein, dann jedoch mit der gleichen Intensität <sup>2)</sup>.

Die verarbeitete Wollmenge stieg von 25 000 t in 1835 auf 100 000 t in 1873 <sup>3)</sup>, die Zahl der in der Wollgarnherstellung Beschäftigten lag anfangs etwa bei 50 000 bis 60 000, später mit dem Übergang zur Mechanisierung bei 40 000 bis 42 000; der Produktivitätszuwachs lag somit bei etwa 500 Prozent <sup>4)</sup>.

Die Herstellung von Wollgeweben (insbesondere von Tuchen) <sup>5)</sup> nahm in etwa in gleicher Weise zu wie die von Garnen. Die Nettogarneinfuhr lag bei ca. 10 Prozent der inländischen Garnherstellung, so daß die Gewebe insgesamt gewichtsmäßig ungefähr 10 Prozent mehr ausmachten als die inländische Garnherstellung <sup>6)</sup>.

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 141 sowie G. Schmoller: Kleingewerbe, a.a.O., S. 472 - 491 (Wollspinnerei, Zwirn-, Strick- und Nähgarnfabriken, Garnbleiche und -färberei, Seilerei).

2) Es soll darauf verzichtet werden, noch innerhalb der Wollspinnerei zwischen Kammgarn- und Streichgarnspinnerei zu unterscheiden, gleiches gilt für die Wollweberei.

3) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 141 sowie H. Blumberg, a.a.O., S. 381, Tabelle 1 (Produktionsentwicklung der deutschen Wollindustrie).

4) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 141 sowie H. Blumberg, a.a.O., S. 39.

5) Zur Entwicklung des deutschen Tuchgewebes, auch regional differenziert, vgl. H. Blumberg, a.a.O., S. 406, Tabelle 35 (Tuchfabriken des Zollvereins 1861).

6) Vgl. ebenda, S. 386, Tabelle 8 (Wollwarenproduktion und Markt) sowie F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 142.



Auch die Mechanisierung der Wollweberei hinkte ganz erheblich hinter der Wollspinnerei her, verlief aber in etwa parallel zur Mechanisierung der Baumwollweberei: bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts wurden ca. 6 Prozent der Wollgewebe auf mechanischen Webstühlen hergestellt, 94 Prozent auf Handwebstühlen. Letztere waren zu einem Drittel in Fabriken oder Manufakturen ('Etablissements') aufgestellt, zu zwei Dritteln in der Heimarbeit verwendet <sup>1)</sup>. Auch bis 1875 hatte sich die Maschinenweberei im Wollbereich keineswegs durchgesetzt <sup>2)</sup>: in Deutschland wurde an 46 091 Handwebstühlen und an nur 30 447 mechanischen Webstühlen gearbeitet. Unter Berücksichtigung der Produktionskapazität und des Ausnutzungsgrades der einzelnen Maschine wird man davon ausgehen können, daß kaum mehr als die Hälfte aller produzierten Wollgewebe maschinell hergestellt wurden. Die Zahl der Beschäftigten stieg von 1835 bis 1873 von 105 000 auf 119 000. Berücksichtigt man die gestiegenen Produktionszahlen, so kann gesagt werden, daß der teilweise Übergang von der Handweberei zur Maschinenweberei die Zahl der Beschäftigten pro verarbeiteter Gewichtseinheit Wolle auf etwa 30 Prozent verringert hat <sup>3)</sup>.

Der Produktivitätszuwachs lag hier mit 260 Prozent im Zeitraum 1835 - 1875 um ungefähr die Hälfte niedriger als jener in der Wollspinnerei, was auf die geringere Mechanisierung zurückzuführen ist.

### 3. Die Produktion von (Flachs)Leinengeweben

Die Mechanisierung der Herstellung von Flachsgarn dauerte noch länger als bei der Woll- und Baumwollspinnerei. Dies lag vor allem an zwei Faktoren <sup>4)</sup>:

---

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S.142.

2) Siehe dazu G. Schmoller: Kleingewerbe, a.a.O., S.576-614 (Wollweberei im Großen, die Seiden-, die Band- und die Strumpfweberei) sowie F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 142.

3) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 142.

4) Vgl. ebenda, S. 142 f.

- Zum einen war die mechanische Herstellung von Flachsgarn technisch sehr viel schwieriger als bei Baumwolle und Wolle;
- zum andern konnten viele handwerkliche, heim- und hausgewerbliche Flachsgarnhersteller den benötigten Rohstoff auf den eigenen landwirtschaftlichen Feldern herstellen (während Baumwolle eingeführt und Wolle teils eingeführt, teils vor allem auf größeren Bauernhöfen und Gütern produziert wurde). Erst der Konkurrenzdruck englischer Flachsgarne mit entsprechenden Preissenkungen brachte einen größeren Anstoß zur maschinellen Flachsgarnherstellung auch auf dem Kontinent.

Der Mechanisierungsvorgang entwickelte sich in den Anfängen erst während des Zeitraums 1825 - 1843. So gab es 1837 in Deutschland 5 mechanische Spinnereien mit 10300 Spindeln, 1851 65 000 und 1861 136 000 Spindeln.

Somit wurden in der Mitte des 19. Jahrhunderts nur etwa 5 Prozent und 1861 10 Prozent des benötigten Flachsgarns maschinell im Inland gesponnen. Die Handspinnerei blieb auch noch im letzten Drittel des vorherigen Jahrhunderts bei der Produktion des Flachsgarns von großer Bedeutung<sup>1)</sup>, begünstigt durch die entsprechende nebenberufliche Tätigkeit der Landbevölkerung vor allem während des Winters.

In der Leinenweberei verlief die Mechanisierung noch langsamer als bei der Herstellung von Woll- und Baumwollgewebe. 1855 betrug der Anteil der in der Maschinenweberei hergestellten Leinen erst drei Prozent, bis 1875 hatte sich dieser Anteil auf 15 Prozent erhöht. Das bedeutete, daß der größte Teil der 140 000 hauptberuflich in der Leinenweberei Beschäftigten noch 1861 in vorindustriellen Arbeitsorganisationen, davon 127 000 im Hausgewerbe (!) tätig waren.

---

1) So stammte 1867 der überwiegende Teil der in den sieben südniedersächsischen 'Leggen' (Sammel- und Prüfstellen zur Ablieferung von Flachsgarn) gesammelten Garns noch aus der Handspinnerei; vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 144.

Der geringe Mechanisierungsgrad der Leinenweberei ermöglichte es auch, daß 1861 noch 31 000 Webstühle nebenberuflich betrieben wurden.

Die Leinenherstellung insgesamt verlor im Laufe dieser Entwicklung ihre vormalige Spitzenstellung, die Bedeutung der Baumwoll-, aber auch der Wollindustrie stieg erheblich an.

Drei Vergleiche mögen den unterschiedlichen Entwicklungsgrad von Baumwoll-, Woll- und Leinenherstellung verdeutlichen (wobei Spinnerei und Weberei jeweils zusammengefaßt werden):

Tabelle: Die Fabrik und Manufakturindustrie des deutschen Textilgewerbes, 1875

| Zweig                                                                        | Wolle  | Baumwolle | Leinen | Seide |
|------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|--------|-------|
| Zahl der "Großbetriebe"+                                                     | 2870   | 1586      | 608    | 443   |
| Zahl der darin Beschäftigten                                                 | 147626 | 155225    | 41963  | 23115 |
| Beschäftigte pro Betrieb                                                     | 51     | 98        | 69     | 52    |
| Anteil der "Großbetriebe" an der Gesamtzahl der Beschäftigten in %           | 76     | 52        | 26     | 29    |
| Verhältnis von "Großbetrieb" zu Kleinbetrieb                                 | 1:11   | 1:62      | 1:209  | 1:79  |
| Anteil der Gesamtbeschäftigten an den Beschäftigten der Textilindustrie in % | 25     | 39        | 26     | 10    |
| + "Großbetrieb" = Betrieb mit mehr als 5 Beschäftigten.                      |        |           |        |       |

aus: H. Blumberg, a.a.O., S. 63.

Die Zahl der Großbetriebe (im damaligen Verständnis Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten) war 1875 in der Wollindustrie erheblich höher als in der Leinenindustrie und sogar auch in der Baumwollindustrie, was angesichts der zunehmenden Spitzenstellung der Baumwollherstellung

(auch hinsichtlich des Mechanisierungsgrades) zunächst erstaunen läßt. Betrachtet man jedoch das Verhältnis der Zahlen der Beschäftigten pro Betrieb (Zahl der Beschäftigten insgesamt : Zahl der "Groß"betriebe), so ergibt sich, daß die Betriebe in der Baumwollindustrie im Durchschnitt erheblich größer waren als jene der Woll- und Leinenindustrie (wobei zu vermerken ist, daß die Woll- und Baumwollindustrie im Vergleich zur Leinenindustrie je (rund) viermal so viel Beschäftigte hatten). Bemerkenswert ist allerdings, daß in der Baumwollindustrie - obwohl hier die Betriebe größer waren als in der Wolle - noch eine erheblich höhere Anzahl an Kleinbetrieben (unter 6 Beschäftigten) gab als in der Wollindustrie (vergleiche die Zahlen des Verhältnisses Großbetrieb - Kleinbetrieb).

Dieses deutet darauf hin, daß in der Baumwollindustrie das Verlagswesen, gekoppelt mit dem Heimgewerbe, eine erhebliche Rolle spielte.

Geht man wieder zurück zu den Großbetrieben der Textilindustrie, so ergibt sich bei einer differenzierten Betrachtung der Betriebsstrukturen der Textilindustrie ein ähnlicher Trend wie der oben angedeutete:

Tabelle: Betriebsstruktur der deutschen Textilindustrie  
1875 (in %)

Gliederung der Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten  
nach Betriebsgrößen

| Zweig             | 10 und<br>weniger | 11-50 | 51 -<br>1000 | über<br>1000 |
|-------------------|-------------------|-------|--------------|--------------|
| Wollindustrie     | 19,8              | 53,1  | 27,0         | 0,1          |
| Baumwollindustrie | 18,5              | 38,5  | 42,6         | 0,4          |
| Leinenindustrie   | 25,0              | 47,3  | 27,2         | 0,5          |
| Seidenindustrie   | 25,7              | 47,7  | 26,4         | 0,2          |
| Textilindustrie   | 22,0              | 48,0  | 29,8         | 0,2          |

aus: H. Blumberg, A.a.O., S. 64.

Je größer die Betriebe wurden, desto stärker war hier die Baumwollindustrie vertreten (so in der Betriebsgrößenklas-

se 51 - 1000 Beschäftigte pro Betrieb mit 42,6 Prozent).

Der Trend zu stärkerer Mechanisierung, verbunden mit dem bis 1878 politisch favorisierten Freihandel (englische Konkurrenz), bedeutete für Handwerk und Heimindustrie den allmählichen Entzug der Existenzgrundlage. Wie stark die Mechanisierung schon vorangeschritten war, mag ein Vergleich zwischen den mechanischen und den Handwebstühlen, unterteilt nach Baumwolle, Wolle und Leinen, verdeutlichen. Dabei muß beachtet werden, daß der Mechanisierungsprozeß in der Weberei insgesamt im Vergleich zur Spinnerei noch sehr viel langsamer fortgeschritten war:

Tabelle: Die Verteilung der Webstühle in den drei Hauptzweigen des deutschen Textilgewerbes 1875

| Zweig                                                                | Wolle | Baumwolle | Leinen |
|----------------------------------------------------------------------|-------|-----------|--------|
| Gesamtzahl der Webstühle                                             | 80514 | 183906    | 146381 |
| davon Webstühle in den "Großbetrieben"                               | 46955 | 65351     | 10212  |
| davon Maschinenstühle                                                | 27657 | 58418     | 6855   |
| Anteil der Webstühle der "Großbetriebe" in %                         | 58    | 36        | 7      |
| Anteil der Maschinenstühle an der Gesamtzahl in %                    | 34    | 32        | 5      |
| Anteil der Maschinenstühle an den Webstühlen der "Großbetriebe" in % | 59    | 89        | 67     |

aus: H. Blumberg, a.a.O., S. 65.

Die Leinenweberei war am geringsten mechanisiert, hier dominierten - wie oben schon gesagt - vor allem noch Handwerk, Heim- und Verlagsindustrie, verbunden mit einem hohen Anteil der nebenberuflich Beschäftigten.

Wenn man Woll- und Baumwollweberei miteinander vergleicht, muß zunächst die mehr als doppelt so hohe Kapazität der Baumwollherstellung festgestellt werden (gemessen an der Gesamtzahl der Webstühle). Relativ gab es in der Wollweberei jedoch einen höheren Anteil an Maschinenstühlen als in der Baumwollweberei <sup>1)</sup>. Die eigentlich interessante

1) Dies ergänzt die vorherige Feststellung, daß das Baumwollgewerbe im Vergleich zum Wollgewerbe zwar einerseits höher mechanisiert war, andererseits jedoch einen erheblich höheren Anteil an Haus- und Verlagswesen aufwies.



Feststellung ergibt sich aber aus den jeweiligen Anteilen der Maschinenstühle an den Webstühlen insgesamt der Großbetriebe. Betrug dieser Anteil (1875) in der Wollweberei 59 Prozent, so betrug er in der Baumwollweberei 89 Prozent. Das bedeutet, daß in den Großbetrieben der Baumwollweberei sich eine weitgehend industrielle Arbeits- und Produktionsorganisation durchgesetzt hatte, während in den Großbetrieben der Wollweberei noch eine eher manufakturrell geprägte Arbeits- und Produktionsweise vorherrschend war <sup>1)</sup>. Verläßt man jetzt für einen Augenblick den Vergleich zwischen den einzelnen Gewebearten und schaut man sich die unterschiedlichen Betriebsgrößen auf den Ebenen der verschiedenen Produktionsstufen (Spinnen, Weben) an, dann bestätigt sich auch in dieser Relation das oben Gesagte über die stärkere Mechanisierung des Spinnens im Vergleich zum Weben, ausgedrückt in den jeweiligen Belegschaftsgrößen: So war 1907 die durchschnittliche Belegschaftsgröße in allen württembergischen Spinnereien (also unabhängig von der Art des Rohstoffs) rund 157, während die durchschnittliche Belegschaftsstärke der Webereien 43 betrug <sup>2)</sup>. Innerhalb der Webereien gab es aber gemäß den verschiedenen Gewebearten erhebliche Unterschiede, denn die durchschnittliche Belegschaftsgröße in den württembergischen Baumwollwebereien betrug 1907 131 <sup>3)</sup>. Diese Feststellung korreliert mit der oben gemachten Aussage über den relativ höheren Mechanisierungsgrad der Baumwollwebereien im Vergleich zu den Wollwebereien; die verschiedenen Mechanisierungsgrade drücken sich auch in den entsprechenden Betriebsgrößen aus.

Die Kenntnis der höchst unterschiedlichen Arbeits- und Produktionsweisen - schon im Zusammenhang des Vergleichs zwischen Handwerk, Heimgewerbe und Verlagsindustrie, Ma-

---

1) Siehe zu den Details der mehr technischen Bedingungen des Übergangs von der Manufaktur zur Fabrik A. Bohnsack, a.a.O., S. 184-255.

2) Vgl. P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., Tabelle 88 (Spinnereien und Webereien 1907), S. 486.

3) Vgl. ebenda, Tabelle 75 (Baumwollwebereien 1907), S. 468.

nufaktur und Fabrik in der ersten Phase angesprochen -, je nach den verschiedenen Teilbereichen und den Produktionsvorgängen des Textilgewerbes, ist von erheblicher Bedeutung, wenn es an späterer Stelle darum geht, bestimmte Handlungen von Arbeitern und Betriebsordnungsversuchen von Unternehmern, dargestellt an konkreten Beispielen, zu bewerten.

Eine hinreichende Beurteilung der ökonomischen und technischen Entwicklung des Textilgewerbes bedarf der Einbeziehung der je nach den Teilbereichen (Baumwolle, Wolle und Flachs/Leinen) und Produktionsvorgang (Spinnen und Weben) unterschiedlichen Standortverteilungen, um so zum Beispiel die Rekrutierungen der Belegschaften und entsprechende Auswirkungen auf das betriebliche Mitbestimmungsstreben diskutieren zu können.

So entstand in den 1840er Jahren in Baden eine neue Generation von Großbetrieben der Spinnerei <sup>1)</sup>. Allgemein lag ab 1840 ein Zentrum der deutschen Spinnerei in Süd- und Südwestdeutschland, das ost- und mitteldeutsche Gebiet verlor langsam seine überragende Bedeutung, wobei aber auch die rheinisch-westfälische Spinnerei an Boden gewann. 1846 fiel fast ein Fünftel der deutschen Spinnerei-Kapazität auf den süd- und südwestdeutschen Raum, 1875 waren es bereits zwei Drittel. Der Zusammenhang dieser räumlichen Verschiebungen mit dem Grad der Mechanisierung wird deutlich, wenn bedacht wird, daß 1875 die sächsischen Spinnereien erst zu 48 Prozent mit Selfaktorspindeln (die die Mule ersetzten) ausgerüstet waren <sup>2)</sup>, während der entsprechende Anteil im Regierungsbezirk Düsseldorf bereits bei 55 Prozent, in Bayern bei 89 und in Baden sogar bei 91 Prozent lag <sup>3)</sup>.

1) Vgl. im folgenden R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S. 87 sowie H. Blumberg, a.a.O., S. 57-59.

2) Die Maschinisierung wird an späterer Stelle hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Qualifikation, Autonomie etc. der Arbeiter noch genauer dargestellt.

3) Zu den Gründen dieser ungleichmäßigen Entwicklung siehe H. Blumberg, a.a.O., S. 59.

Durch die Einführung der Spinnmaschine kam die handwerkliche und auch die haus- und verlagsindustrielle Spinnerei recht rasch zum Erliegen, wobei die schnellsten Mechanisierungsschritte - wie schon erwähnt - im Baumwollgewerbe vollzogen wurden. Die Baumwolle verdrängte in ihrer Funktion für den Konsumenten das Leinen, dessen Herstellung aufgrund der Eigenart des Rohstoffes und der Bindung an bestimmte Eigentumsformen in der Landwirtschaft (so konnten zum Beispiel auch Kleinbauern nebenberuflich Flachs anbauen) letztlich immer noch handwerklich und hausgewerblich betrieben wurde <sup>1)</sup>.

In der Weberei verliefen - wie wir gesehen haben - nicht nur die Mechanisierungsschübe der einzelnen Gewebearten unterschiedlich und setzten auch insgesamt später ein als in der Spinnerei, sondern es erfolgten - damit zusammenhängend - auch unterschiedliche regionale Entwicklungen <sup>2)</sup>.

Die für die Spinnerei festgestellten Verlagerungen nach Süddeutschland sind für die Weberei nicht zutreffend, im Gegenteil. Sowohl im ost- und mitteldeutschen Raum als auch im rheinisch-westfälischen Gebiet entwickelte sich die Gewebeherstellung schneller als im süddeutschen

1) Branchenanteile im Textilgewerbe (Produktion)  
1861 - 1907 (%)

| Jahr | Baumwolle | Wolle | Leinen | Seide |
|------|-----------|-------|--------|-------|
| 1861 | 29,8      | 39,4  | 20,8   | 10,0  |
| 1875 | 37,8      | 34,0  | 18,2   | 10,0  |
| 1882 | 38,5      | 35,2  | 15,0   | 11,2  |
| 1907 | 46,0      | 35,1  | 8,9    | 10,0  |

aus: W. Fischer: Bergbau, a.a.O., S. 553.

Diese Übersicht zeigt sehr deutlich den Aufstieg des Baumwollbereichs, die (relative) Konstanz des Woll- und (auf einem sehr viel niedrigerem Niveau) des Seidenbereichs und die erhebliche Abnahme des Flachs-/Leinensektors.

2) Vgl. K. Megerle: Regionale Differenzierung des Industrialisierungsprozesses. Überlegungen am Beispiel Württembergs, in: Industrialisierung und Raum, hrsg.v.R. Fremdling und R.H.Tilly, Stuttgart 1979, S.105-131, S. 118 f. sowie R. Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.88 und H. Blumberg, a.a.O., S.61.

Raum <sup>1)</sup>. 1870/75 waren in den beiden erstgenannten Zentren mehr als zwei Drittel der deutschen Webereikapazität konzentriert, wobei der ost- und mitteldeutsche Raum hinsichtlich der Zahl aller Webstühle immer mehr dominierte <sup>2)</sup>. 1885 waren hier mehr als die Hälfte der deutschen Webereikapazität konzentriert. Allerdings war der Grad der Mechanisierung des rheinisch-westfälischen Webereigewerbes erheblich höher als jener in Ost- und Mitteldeutschland. Besonders in Sachsen und Thüringen überwog noch das Hausgewerbe, während sich in Rheinland-Westfalen immer mehr fabrikin-dustrielle Verhältnisse ausbreiteten. Dies mag die folgende Zahl verdeutlichen: während 1875 in Sachsen insgesamt rund 96 000 Webstühle aufgestellt waren, gab es in den drei rheinischen Regierungsbezirken nur ca. 34 000. Beide Gebiete jedoch wiesen die gleiche Anzahl Maschinenstühle aus, und zwar 16 000 bzw. 15 000.

Insgesamt macht die Schilderung der Mechanisierung des Textilgewerbes deutlich, daß diese Entwicklung je nach Garn- und Gewebeat, nach der Stufe der Produktion (Spinnen/Weben) und Region sehr unterschiedlich verlief. Zusammenfassungen können nur allgemeiner Art sein und müssen bei Bedarf auf ganz konkrete betriebliche Gegebenheiten zurückgreifen, um diese unterschiedlichen Entwicklungen auch zu verdeutlichen.

Zunächst kann festgestellt werden, daß das Textilgewerbe einen geringen Mechanisierungsgrad aufwies, der noch relativ weitgehend durch Handarbeit und den Mangel eines industriegeübten, mit dem maschinellen Produktionsprozeß vertrauten und disziplinierten Arbeiterpotentials gekennzeichnet war. Das Verlagssystem war trotz der Einführung der Maschinerie nach wie vor sehr verbreitet.

---

1) Ein Grund für den Rückgang der süd- und südwestdeutschen Weberei ist darin zu sehen, daß besonders in Württemberg die Leinenweberei dominierte. Mit deren allgemeinen Rückgang schwand auch die Bedeutung des süd- und südwestdeutschen Raums als Webereizentrum insgesamt.

2) Vgl. im folgenden H. Blumberg, a.a.O., S. 61.

Die Organisationsform der Arbeit und Produktion wandelte sich mit der Einführung der Maschinen vom Werkmeister- zum Akkordmeistersystem. Das Werkmeistersystem war charakterisiert durch einen überwiegend handwerklichen Betrieb, der eine ziemlich große Zahl von Hauptarbeitern (Zwischenmeister, Gesellen) aufwies. Die Gehilfen dieser Hauptarbeiter übernahmen Teilfunktionen der Handarbeit oder die Arbeit mit Werkzeugen des Hauptarbeiters. Ihr Arbeitsprozeß war ein relativ variabler, der eine höhere Qualifikation und Eigeninitiative verlangte.

Das Akkordmeistersystem war im Maschinenbetrieb angesiedelt; hier wuchs die Zahl der Gehilfen, die an den Maschinenablauf angepaßt wurden. Der Akkordmeister oder Fabrikant akkordierte den Stücklohn mit dem Zwischenmeister oder Vorarbeiter, letzterer wiederum zahlte den ihm untergeordneten Arbeitern Tage- oder Wochenlohn, also Zeitlohn.

Mit der Ersetzung der Handarbeit durch Maschinenarbeit, die zugleich die Ersetzung von Muskelkraft durch Dampfkraft bedeutete, erfolgte eine enorme Vergrößerung der Produktionsleistungen je Arbeitskraft. Die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitsbedingungen sind sehr vielfältig und hängen ihrerseits nicht nur von den Anforderungen und Zwängen der industriellen Lohnarbeit ab, sondern sind auch beeinflusst von politischen und sozialen Bedingungen <sup>1)</sup>.

Darüberhinaus verlangt Industriearbeit auch immer eine Gewöhnung der Arbeiter an diese Bedingungen, die zur Zeit der Durchsetzung der Großen Industrie aus vielen Gründen den Bruch mit vor- und protoindustriellen Lebens- und Arbeitsweisen bedeutete, was eine adäquate Gewöhnung der industriellen Lohnarbeiter an die geforderten Verhaltensweisen und Handlungen noch erheblich

1) Siehe dazu das Kapitel 2.1. (Die politischen, ökonomischen, technischen und sozialen Rahmenbedingungen der Entstehung und Durchsetzung industrieller Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen).

erschwerte und verzögerte.

All dieses ist oben schon ausführlich angesprochen worden und soll im folgenden nicht wiederholt werden. Vielmehr wird versucht, im einzelnen die durch die Einführung der Mechanisierung erfolgten Veränderungen der Arbeitsbedingungen im Textilgewerbe zu thematisieren.

Mit der Mechanisierung erfolgte allgemein eine Verringerung der physischen Beanspruchung durch die Arbeit und zum Teil eine Erhöhung der psychischen Belastung, die u.a. durch Eintönigkeit der Fabrikarbeit gekennzeichnet war. Zwar gab es eine solche Eintönigkeit auch schon in vorindustriellen Arbeitsweisen, beispielsweise bei der Garnherstellung. Aber dennoch hatten die psychischen Belastungen im durch Fremdbestimmung geprägten Industriebetrieb andere Auswirkungen als in zwar auch abhängigen, aber dennoch auf personalen Beziehungen beruhenden Arbeitsorganisationen in vorindustriell geprägten Verhältnissen.

Kennzeichnend für diese grundsätzlich unterschiedlichen Anforderungen war ein Runderlaß des preußischen Kanzlers v. Hardenberg aus dem Jahre 1817, der Vor- und Nachteile der Fabrikarbeit und der handwerklichen Ausbildung für Kinder (!) beschrieb <sup>1)</sup>:

Die ausschließliche frühe Gewöhnung der Menschen an die unaufhörliche Wiederholung eines einzelnen Handgriffs gibt ihnen zwar in diesem eine unglaubliche Fertigkeit, aber sie macht dieselben auch in gleichem Maße unfähig, zu irgendeiner anderen Verrichtung überzugehen.

Zur handwerklichen Ausbildung schrieb Hardenberg:

Die Handwerke haben eben deswegen einen ganz anderen Stamm von Menschen geliefert als die Fabriken, weil der Lehrling in der Regel erst mit dem vierzehnten

---

1) Zitiert nach F.-W.Henning: Humanisierung, a.a.O., S.84. Dabei verweist der Runderlaß ausdrücklich auf den erheblichen Stellenwert der kindlichen Sozialisation für spätere Verhaltensweisen und Handlungen von erwachsenen Industriearbeitern; siehe dazu unsere obigen Diskussionen über primäre Sozialisation und schulische Erziehung in ihrer Funktion zur Eingliederung in die industrielle Gesellschaft.



Jahr aufgenommen wird, weil die Beschäftigung desselben mannigfaltiger ist als die des Fabrikarbeiters.

Die maschinelle Produktion verlangte von einem Teil der Arbeiter in bestimmten Teilbereichen des Betriebsablaufs die ständige Wiederholung von bestimmten Arbeitsverrichtungen, was für diesen Teil der Arbeiter in bestimmten Produktionsabschnitten eine Verminderung der betrieblichen Qualifikationsanforderungen bedeutete <sup>1)</sup>. Sie benötigten also hierfür keine lange Ausbildungszeit, sie wurden angelernt. Rekrutiert wurden sie zum Teil aus verwandten Tätigkeiten und Bereichen (so für die Bedienung der Spindelmaschinen aus der bisherigen Handspinnerei), zum Teil kamen sie aber auch aus ganz anderen Berufen und sozialen Einbindungen. Für die Entwicklung der Industrie hatte dies den Vorteil, daß immer genügend Arbeitskräfte verfügbar waren und die Produktion nicht durch das Fehlen von Qualifikationen nachhaltig gestört wurde.

Ein Mangel auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes herrschte hingegen bei ausgebildeten Fachkräften zur Überwachung und Reparatur der Maschinen (Instandhaltung). Da in Deutschland das allgemeine und auch das berufsbezogene Ausbildungswesen zu wenig ausgebaut war, um die benötigten Fachkräfte auszubilden, war man zunächst gezwungen, diese 'Facharbeiter' zum Teil aus dem Ausland, hauptsächlich England, zu holen. Erst später, als zu Beginn des 20. Jahrhunderts die deutsche Industrie auch Facharbeiter ausbildete, konnte von dieser Praxis abgegangen werden.

Dieser Mangel an spezifischen Qualifikationen deutet auch darauf hin, daß nicht generell von einer beruflichen Dequalifizierung der Arbeiter durch die industrielle Arbeitsweise im Vergleich zu vorindustriellen gesprochen werden kann. Oft war es so, daß ein Arbeitsplatz neben der Eintönigkeit bestimmter Arbeitsverrichtungen zugleich Ansprüche an handwerkliche und koopera-

---

1) Das bedeutet aber nicht, daß es generell durch die

tionsbezogene Fähigkeiten des Arbeiters stellte, so daß von einer pauschalen Beurteilung, wie sie in der Literatur allzu oft vorgenommen wird, abgegangen werden muß. Dabei ist die Frage zu stellen, ob überhaupt von standardisierten Qualifikationen auszugehen ist.

#### 2.3.1.1.2. Die Veränderungen des Arbeitsplatzes des Spinners und des Webers durch die Mechanisierung

Im folgenden soll versucht werden, anhand einer genaueren Analyse der Veränderungen des Arbeitsplatzes in der Spinnerei und Weberei durch die Maschinisierung auch diese - nennen wir sie einmal arbeitsplatzbezogene - Dimension der durch die Industrialisierung zwanghaft herbeigeführten und freiwillig erbrachten Veränderungen der Verhaltensweisen und Handlungen der Arbeiter und damit auch der Interaktionsprozesse und Kommunikationsstrukturen zu untersuchen.

##### Das Spinnen:

Wenn wir - entsprechend der Reihenfolge der Produktionsstufen - mit der Spinnerei beginnen, muß zunächst die technische Entwicklung von der Handspindel bis hin zum Selfaktor <sup>1)</sup> in Kurzform vorgestellt werden <sup>2)</sup>.

Das flügellose Handspinnrad als Nachfolgerin der Handspindel (davor wurden die tierischen und pflanzlichen Fasern von Hand zusammengedreht) gelangte im 14. bis 16. Jahrhundert nach Europa. Es war geeignet für die Herstellung von Schußgarnen und von feinen Garnen, die gegen Längsverzug empfindlich sind.

Fortsetzung der Fußnote 1) von der Seite 781:

Mechanisierung zur Verminderung von Qualifikationsanforderungen kam; im folgenden sind die einzelnen Teilbereiche des Betriebsablaufs genauer daraufhin zu diskutieren.

1) Auf die Ringspinnmaschine soll hier nicht entsprechend eingegangen werden, da sie erst in der zweiten Hälfte unseres Jahrhunderts zum Einsatz kam.

2) Vgl. Projektgruppe Automation und Qualifikation am Psychologischen Institut der FU Berlin, a.a.O., S.139-141.

Das Flügelspinnrad kam Mitte des 16. Jahrhunderts auf und hatte Fußantrieb. Es war geeignet für die Herstellung von Kettgarnen usw. und stellte das allgemein bekannte 'Spinnrad' dar.

1767 wurde der 'Jenny'-Spinnstuhl von Hargreaves erfunden, besonders geeignet für das Verspinnen von Streichwolle und Baumwolle. Die Jenny kam vor allem im Hausgewerbe zum Einsatz. Ihre Arbeitsweise war eine diskontinuierliche wie beim flügellosen Handspinnrad. Die Streckung des Vorgarns beim Verspinnen erfolgte dadurch, daß der Spinner die Klaue (wie vorher die 'Klaue' des menschlichen Spinners), die das Vorgespinn festhielt, mit einem gewissen Zug von den rotierenden Spindeln wegbewegte.

Der Drosselspinnstuhl (1769 von Arkwright) war besonders für Kettgarne geeignet. Seine Arbeitsweise war kontinuierlich, wobei das Vorgarn durch ein aus paarigen Zylindern bestehendes Streckwerk gestreckt und verfeinert wurde. Er wurde auch 'Water-frame' genannt, da er schon von Anfang an für den Antrieb durch Wasserkraft konstruiert war.

1779 wurde die 'Mule'-Spinnmaschine von Crompton erfunden. Sie war besonders geeignet für die Herstellung von sehr feinen und weichen Garnen. Sie übernahm von der Jenny die diskontinuierliche Arbeitsweise und enthielt das Streckwerk des Drosselspinnstuhls von Arkwright und die zyklische Ein- und Ausfahrt der Spindeln, wie sie im Prinzip in der Jenny angelegt war.

1830 wurde aufgrund des Drängens einer Gruppe von Textilunternehmern von Roberts der Selfaktor erfunden, der die Aufwindeoperation 'selbsttätig' verrichtete. Die enge Verwandtschaft des Selfaktor mit der Mule äußerte sich darin, daß letztere mit nur geringem finanziellen Aufwand in einen Selfaktor umgewandelt werden konnte, der dann stundenlang ohne unmittelbaren Eingriff des Überwachers das Rohmaterial verspinn.

Das Ausmaß der technischen Entwicklung mag ein Vergleich der Produktivitäten der einzelnen Spinnstühle/-maschinen verdeutlichen:

| Werkzeug / Maschine                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Leistung Gramm<br>(Garn) pro Arbeits-<br>stunde |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1. Spinnen mit Handrad, bis 1800                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 8,1                                             |
| 2. Crompton 1779: 'Mule-Jenny', 16 Spindeln,<br>1 1/2 Beschäftigte                                                                                                                                                                                                                                                       | 32                                              |
| 3. 'Mule-Jenny': 1800 - 1830; Heimindustrie,<br>216 Spindeln, angetrieben durch Pferde-<br>göpel, 4 - 5 Beschäftigte                                                                                                                                                                                                     | 120                                             |
| 4. Halb-Selfaktor Mule-Jenny: die Ausfahrt<br>des Spindelwagens, also die Drehung des<br>Vorgarns, geschieht ohne Zutun des Spin-<br>ners, der dann den Wagen einfährt und<br>dabei manuell die Aufwicklung des ge-<br>sponnenen Garns führt; 1840; angetrieben<br>durch Wasserkraft, 1 000 Spindeln, 20<br>Beschäftigte | 360                                             |
| 5. Selfaktor, 1880                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 650                                             |
| (6. Ringspinnmaschine, 1965                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 12 000)                                         |

Um die 'arbeitsplatzbezogene' Dimension der durch die Maschinisierung hervorgerufenen Veränderungen angemessen darstellen zu können, ist es notwendig, die Bedingungen der jeweiligen Arbeitsplätze am Spinnrad, an der Jenny usw. zu diskutieren, soweit dieses für einen Vergleich notwendig ist <sup>1)</sup>.

#### Die Arbeitsbedingungen am Handspinnrad:

Die Tätigkeit am Handspinnrad erforderte im Vergleich zu jener mit der Handspindel ein Abstraktionsvermögen und technisches Verständnis, da nun mehrere Bewegungsabläufe bewußt aufeinander abzustimmen und die gesponnenen Garne zu verschiedenartig gewickelten Garnkörpern aufzuwinden waren. Gleichzeitig mußte sich der Spinner ständig gegen die Folgen der Ermüdung und Erschöpfung wehren und so ein gleichmäßiges Produkt herstellen. Aufgrund der Tatsache, daß jeder Zentimeter Garn durch die Hände des

1) Vgl. im folgenden Projektgruppe Automation und Qualifikation am Psychologischen Institut der FU Berlin, a. a.O., S. 147 ff.

Spinners ging, waren etwaige Fehler individuell zuzurechnen und nicht auf Mängel des Rohmaterials und der 'Maschine' zurückzuführen. Der recht geringe Qualifikationsanspruch an das Spinnen mittels Handspinnrädern ließ es zu, daß in den Waisenhäusern, die mit Manufakturen verbunden waren, schon Kinder an die Handspinnräder gestellt wurden. Das 'unterentwickelte' Abstraktionsvermögen und technische Verständnis der Spinner an den Handspinnrädern ließ gerade diese Arbeit als bevorzugte Zwangsarbeit in Zuchthäusern, Armen- und Arbeitshäusern erscheinen, denn in den (Zwangs)Arbeitshäusern wurde bevorzugt (per Handspinnrad) gesponnen <sup>1)</sup>.

Die Arbeitsbedingungen am Jenny-Spinnstuhl im zentralisierten Verlagssystem:

Die Anwendung der Jenny als 'Zwergmaschine' für das Hausgewerbe innerhalb des Verlagssystems wuchs mit der Verbreitung von Baumwollprodukten. Die Heimweber wurden von den Verlegern mit Baumwolle beliefert, die sie verspannen und verwebten und das fertige Tuch dem Verleger wieder ablieferten. Vorher waren Qualität und Stückpreis vom Verleger zumeist diktiert. Die Heimarbeiter mußten zusehen, wie sie mit der Jenny so viel produzieren konnten, um davon leben zu können. Die Jenny war im Grunde genommen eine einfache Holzkonstruktion, die jedoch im allgemeinen für die Heimarbeiter

1) Die allgemeine Durchsetzung des Spinnzwangs, der nicht nur in den Zwanganstalten, sondern auch in der Armee durch den Einsatz von Soldatenfrauen und -kindern und auch durch entsprechendes Anhalten von Bürgerfrauen ausgeübt wurde, stand im Zeichen eines sich erheblich vergrößernden Bedarfs an Tuchen. Die Zwanganstalten wurden oft an Textilkapitalisten, zumeist reiche Kaufleute, verpachtet und bildeten eine Entstehungsform der Manufaktur in diesem Sektor (vgl. R.Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S.63); die Abhängigkeit von Garnkaufleuten (begründet durch einen Rückgang der neben-erwerblich betriebenen bäuerlichen Rohstoffherzeugung (Flachs), des Übergangs zur eingeführten (teureren) Baumwolle führte schon im 17. und 18. Jahrhundert zur Unterordnung der Spinnerei unter die Großverleger und zur Entstehung sehr großer Verlage, meist mit angegliederten Manufakturen.

unerschwinglich war, so daß nach und nach auch dieses Produktionsmittel dem Verleger gehörte. Der Jenny-Spinnstuhl mit 40 Spindeln kostete in England 1792 etwa sechs Pfund. Wenn man bedenkt, daß ein Handspinner 1770 wöchentlich ca. 0,1 bis 0,15 Pfund, ein Baumwollweber wöchentlich 0,375 Pfund verdiente, so mußte der Handspinner an die 60 Wocheneinkommen, der Weber 16 Wocheneinkommen für die Anschaffung einer Jenny sparen (ohne daß sie dann auch nur einen Penny für den eigenen Lebensunterhalt und den ihrer Familien ausgeben durften).

Der Arbeitsvorgang bei der Jenny wiederholte sich mehrmals in der Minute: es gab keine systematischen Variationen - abgesehen von jener, die aus dem Bewickeln der Spulen resultierte. Eine solche Eintönigkeit der Arbeitsverrichtung bewirkte beim Spinner eine Habitualisierung, d.h. die Bildung von Gewohnheiten, die automatisiert wurden, und die dann wiederum entlastend wirkten.

Allerdings wurde die (durch die Habitualisierung wiederum eingeschränkte) Ermüdung des Spinners nicht nur durch die Eintönigkeit der Arbeitsverrichtungen bewirkt, sondern auch durch die physische Anstrengung: der Spinner mußte die Klaue ständig hin- und herschieben und dabei zugleich die Kurbel für die Rotation der Spindeln drehen sowie bei der Einfahrt der Klaue auch noch den Fadenführer zur Bewicklung der 60 Spulen führen - und dies bei überlangen Arbeitszeiten. Zugleich stand der Spinner unter der ständigen Anspannung bei der Beobachtung des Spinnvorgangs (viel stärker als dies beim Handspinnen der Fall gewesen war): Fehler in der Koordination von Spindelrotation und Bewegung der Klaue (zum Beispiel zu starker Zug des Fadens) bewirkten vielfachen Schaden, der zum Teil erst später beim Weben bemerkt wurde (Fadenbrüche). Da der Verleger immer versuchte, diese Fehler dem individuellen Verhalten des Spinners anzulasten und nur selten bereit war, Mängel des Vorproduktes und/oder des Werkzeugs als Fehlerursache anzuerkennen (da ihm beides gehörte), mußte der



ohnehin am Rand des Existenzminimums lebende Heimarbeiter immer doppelt achtsam sein, da das Stücklohnsystem für den Verleger die ideale Möglichkeit bot, entsprechende Fehlerzuweisungen auch materiell durchzusetzen.

Das Stücklohnsystem - das sich fast unmerklich aus dem Stückpreissystem entwickelt hat - markierte die Abhängigkeit ehemals freier Heimarbeiter von den Verlegern.

#### Die Mule und das Manufakturwesen:

Obwohl die Übergänge zwischen zentralisiertem Verlags- und der Manufaktur als Großbetrieb unter Beibehaltung der handwerklichen Technik zum Teil fließend waren (wesentlicher Unterschied ist die Zentralisierung der Arbeitskräfte in der Manufaktur im Gegensatz zum Verlag), kann man bezüglich der Anwendung des Werkzeugs sagen, daß im Grunde mit der Einführung der Mule wesentliche Vorbedingungen für die Manufaktur im Spinnbereich erfüllt worden sind. In den Manufakturen (und auch noch in den frühen Fabriken) herrschte eine komplizierte Entlohnungshierarchie, die aus der Arbeit selbst, aus der Art der Arbeitsorganisation und der 'betrieblichen' Leistungs politik zu erklären ist <sup>1)</sup>. Gemeint ist der Stücklohn des schon oben erwähnten Werkmeistersystems, also Stücklohn für den Hauptarbeiter, Zeitlohn für den Gehilfen. Das neue Prinzip der Arbeitsorganisation war die Trennung der leitenden Arbeit (Meister) von der ungelernten Arbeit (Gehilfen, Frauen, Knechte, Kinder). "Unter dem Kern der handwerksmäßig ausgebildeten Arbeiter, die sich Meister, später auch Gesellen nennen, zum Teil auch Lehrlinge ausbilden oder selbst Gesellen halten, entsteht eine wachsende Zahl ungelernter Arbeiter für Hilfsarbeiten aller Art; über diesen Kern schiebt sich eine kleine Gruppe von Aufsichtspersonen (außer dem Unternehmer selbst): die Werkmeister" <sup>2)</sup>. Zwischen dem Werkmeister und dem Unternehmer wurden Stückpreise vereinbart. Der

1) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.69-72. Hinzugefügt werden muß, daß dieses auch für die Weberei gilt.

Werkmeister wiederum vereinbarte Stücklöhne mit den handwerklichen Arbeitern, von deren Arbeitsaufwand und Geschicklichkeit die Produktion abhing. Die Handwerker ihrerseits wiederum hatten ihre Gehilfen selbst zu bezahlen, was in Zeitlohn geschah. Wesentliches Kennzeichen der Arbeitsorganisation war, daß hier in der Manufaktur (auch aufgrund der technischen Anforderungen der eingesetzten Werkzeuge) der menschliche Arbeitsaufwand die bestimmende Größe für die Produktion war.

Obwohl dem Werkmeister daran gelegen sein mußte, die Arbeitsintensität zu erhöhen wie im übrigen auch die Arbeitszeit zu verlängern, fand zwischen Werkmeister und Handwerker auch noch eine subjektive, nicht durch ein Maschinensystem vermittelte, Kooperation statt <sup>1)</sup>.

Der Unterschied zwischen den Kooperationsformen des Werkmeistersystems und jenen des Akkordmeistersystems liegen dementsprechend weniger in den verschiedenen Graden der Kooperation selbst, als vielmehr in einem veränderten, im Falle des Maschinensystems gleichsam objektivierten Prinzip (Akkordmeistersystem).

Der Mule-Spinnstuhl (oder schon -maschine) befriedigte das Interesse, möglichst feines Garn herzustellen, was bei der Jenny als fundamentaler Mangel anzusehen war (da hier das Vorgarn nur in geringem Ausmaß gestreckt werden konnte <sup>2)</sup>). Dieser Mangel konnte dadurch behoben werden, daß man die Jenny mit dem Streckwerk des Flügelspinnstuhls (der aufgrund des mechanischen Antriebs durch Wasserkraft auch als 'Water-Frame' bekannt ist) verband. Diese Kombination war die Mule. Sie synchronisierte auf mechanischem Wege drei Bewegungen:

---

Fortsetzung Fußnote 2) von Seite 787:

2) Vgl. R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S. 69.

1) Vgl. dazu unsere obigen Ausführungen Seite 210.

2) Vgl. im folgenden Projektgruppe Automation und Qualifikation am Psychologischen Institut der FU Berlin, a.a.O., S. 157 - 169.

- die Lieferung von Garn durch das Streckwerk;
- die Bewegung des Spindelwagens (längs zu dem Gatter der Vorgarnspulen ist ein langer Wagen angebracht, der sich senkrecht von dem Gatter der Vorgarnspulen und des ebenfalls fest montierten Streckwerks wegbewegt bzw. ausfährt (auf Schienen, damit seine Bewegung völlig gleichmäßig ist). Würde sich der Wagen sehr viel schneller bewegen, als das Streckwerk Garn zum Verspinnen liefert, würden die Garnfäden reißen. Würde der Wagen zu langsam fahren, würden sich im Garn Schleifen bilden);
- die Drehung der Spindeln.

All diese Bewegungen wurden gleichzeitig und in richtigem Rhythmus zueinander ohne Zutun des Spinners von der Maschine erzeugt, wenn der Spinner an der Mule eine große Handkurbel betätigte.

Die Anwendung der Mule machte das maschinelle Spinnen von Muselinen möglich, daraus resultierte eine erhebliche Zunahme der Nachfrage nach feinen Baumwollgeweben.

Die Mule verdrängte bald die Jenny auf dem Gebiet der Baumwollverarbeitung und bedeutete damit letztlich auch den Niedergang des Heimgewerbes.

Vergleicht man die Qualifikationsanforderungen eines Spinners an der Mule mit jenen der Jenny, so kann folgendes festgestellt werden: Bei der Jenny hatte der Spinner beim eigentlichen Spinnvorgang eine besondere Geschicklichkeit bei der Koordination und der Steuerbewegung zu entfalten, da er mit der rechten Hand über eine Kurbel die Spindeln rotieren ließ und mit der linken Hand die Klaue mit dem Vorgarn von den Spindeln wegzuziehen hatte (wodurch in einem Auszug das Vorgarn sowohl ausgezogen wie auch gedreht wurde). Dabei kam es auf die geschickte Koordination beider Bewegungen an. Dieses entfiel bei der Mule: Der Spinner drehte hier nur noch die Kurbel, er war gewissermaßen zum groben Lieferanten von Bewegungsanstößen

verdammt, da die Steuerung der Wagengeschwindigkeit (und damit des Verzugs des Vorgarns), die Steuerung der Spindelgeschwindigkeit und deren Koordination nun von der Maschine geleistet wurde und darüberhinaus das Vorgarn in einer eigenen Maschinerie gestreckt wurde. Für den Spinner ergab sich daraus die Notwendigkeit und zugleich Schwierigkeit, Wagengeschwindigkeit, Spindeldrehung und Streckwerkslieferung vorab festzulegen, was angesichts der Ungleichmäßigkeit des aus dem Streckwerk kommenden Garns nicht leicht war. Hier spielte die Erfahrung des Spinners eine große Rolle (zugleich eine genaue Materialkenntnis), was für dessen Rekrutierung und Ausbildung (schon von Kindesbeinen an, zuerst als Hilfskraft) von erheblicher Bedeutung war. Wenn man sich einmal die durch die Mule gegebenen Kooperationsbeziehungen etwas näher anschaut, müssen zuvor deren räumliche Dimensionen deutlich gemacht werden. Die ursprünglich von Crompton erbaute Mule hatte nur ca. 48 Spindeln und war wesentlich für das Heimgewerbe gedacht. Aber schon wenige Jahre danach gab es Mules mit 100 Spindeln, 20 Jahre später solche mit fast 400 und 50 Jahre später (um 1830) mit 1 200 Spindeln. Die Erhöhung der Spindelzahl machte eine Veränderung des Antriebs erforderlich. Denn nur ca. höchstens 120 Spindeln konnten durch bloße Körperkraft des Mule-Spinners noch angetrieben werden. Da die Unternehmer möglichst lange Spindelwagen mit schnell rotierenden Spindeln rasch ausfahren lassen wollten, ohne entsprechend proportional die Zahl der Beschäftigten zu erhöhen, mußten die Mules mit Dampfmaschinen angetrieben werden. Eine solche Mule war ein Koloss von 30 bis 40 Metern Länge und einigen Metern Breite: alle Minuten fuhr auf ganzer Länge ein Spindelwagen aus und ein, auf dem sich eng gedrängt in einer Reihe 1 000 und mehr Spindeln drehten, die dabei entsprechend viele Fäden aus dem festmontierten Längsrahmen herauszogen und sie bei der Einfahrt wieder aufwanden. Die Kooperation der an einem solchen Ungetüm Arbeitenden

fand nun folgendermaßen statt: Im Hintergrund waren Maschinisten und Heizer tätig, die für den Betrieb der Dampfmaschine sorgen mußten. Zwischen jeweils einem Paar parallel zueinander stehenden Mules, die so aufgestellt waren, daß die ausfahrenden Wagen sich aufeinander zu bewegten und nur noch einen schmalen Korridor freiließen, bewegte sich ein erwachsener Mann, der Mule-Spinner. Das Paar Mules, für das er zuständig war, wurde von der Dampfmaschine über lange, von der Decke kommende Transmissionsriemen so angetrieben, daß jeweils der Spindelwagen der einen Mule einfuhr, während der Spindelwagen der anderen Mule zur selben Zeit ausfuhr. Wenn ein Wagen einfuhr, mußte der Spinner diesem nachgehen, dabei mit der rechten Hand ein großes gußeisernes Rad drehend (womit er die Drehung von 1 000 Spindeln steuerte), mit der linken Hand den Spindelwagen schiebend und dabei zugleich mit den Fingern der linken Hand die Bewegung des Mechanismus zur Fadenführung steuernd (wodurch er die Abfolge der Garnwindungen, also den Aufbau des Garnkegels, bestimmte). Sobald der eine Wagen eingefahren war, drehte sich der Spinner um und wiederholte dieselbe Arbeit am ausgefahrenen Wagen der gegenüberstehenden Mule. Die Geschwindigkeit dieses Vorgangs hing von der Feinheit des zu spinnenden Garns ab: bei einem relativ groben Garn fanden drei Wagenaus- und -einfahrten pro Minute statt, bei feinem Garn eine. Außer diesem erwachsenen Spinner waren noch Hilfskräfte, meist Kinder und (später) junge Frauen an der Mule: vier, fünf oder mehr arbeiteten als 'piecer', als Anleger/Andreher, die die gebrochenen Garne wieder aneinanderstückten. Zu Andrew Ures Zeit 1835 waren an zwei Mules mit jeweils 684 Spindeln insgesamt 5 Kinder vom Mule-Spinner eingesetzt <sup>1)</sup>, von denen jedes 5 Schilling für die

---

1) Die Dimension der Kinderarbeit gerade im Textilbereich wird durch die folgende Zahl deutlich: 1795 arbeiteten in Englands Baumwollspinnereien 340 000 Maschinenarbeiter: 150 000 Männer, 90 000 Frauen und 100 000 Kinder; vgl. A.Bohrsack, a.a.O., S. 221.

69-Stunden-Woche erhielt, während der erwachsene Spinner 77 Schilling verdiente: mit 25 bis 27 Schilling entlohnte er die Kinder und behielt dann netto 50 Schilling. Ein Kind war bei dem Verspinnen feiner Garne für 270 Fäden zuständig, bei groben Garnen für 180 Fäden. Hauptaufgabe der Kinder war das Wiederanstücken der gerissenen Fäden (Fadenandrehen). Zu diesem Zweck mußten die Kinder im Rhythmus der Wagenfahrten dreimal in der Minute an den eingefahrenen Wagen herantreten. Weitere Arbeiten der Kinder bestanden in dem Aufstecken neuer Vorgarnspulen, dem Abzug fertiger Garnkörper kombiniert mit dem Wiederanlegen der Fäden an die leeren Garnspindeln (auf daß sich dort ein neuer Garnkörper aufwickelte) und Säuberungsarbeiten: aufgrund der Billigkeit von Kinderarbeit wurde erst sehr spät eine technisch an sich sehr einfache Vorrichtung in die Maschinen eingebaut, die an den Streckwerken einen Großteil des anfallenden Abfalls aufnahm; vorher krochen die Kinder häufig auf dem Boden herum und kehrten den Abfall auf. Der Mule-Spinner trieb die Kinder bezüglich Arbeitseifer und Aufmerksamkeit ständig an, da ihre Arbeit seinen Verdienst wesentlich mit bestimmte. In vielen Fällen bestanden zwischen dem Spinner und einzelnen Andrehkindern verwandtschaftliche Beziehungen (zum Teil wechselten ganze Familien von der Heimarbeit in die Manufaktur), die noch mehr als sonst üblich dazu verleiteten, den Kindern die Arbeitsdisziplin einzuprügeln. Aus den Andrehkindern ging aufgrund von Protektion und der gnadenlosen physischen Konkurrenz eines hervor, das später selbst den relativ privilegierten Beruf des Spinnmaschinenführers einnahm.

Smelser hat die Veränderungen der Familienstruktur infolge der Anforderungen des technischen Wandels am Beispiel des englischen Textilgewerbes untersucht und stellte für die Spinnmanufaktur (Mules) fest <sup>1)</sup>:

---

1) N. Smelser: Anpassungen, a.a.O., S.251. Smelsers Feststellungen gelten im Prinzip auch für das Textilgewerbe in Deutschland.



In den frühen zwanziger Jahren des 19. Jahrhunderts trat ein Kind daher im Alter von acht oder neun Jahren als Kehler, der für seinen Vater arbeitete, in die Fabrik ein; es säuberte die Maschinen, sammelte die Abfallbaumwolle usw.. Wenn es für die spätere Spinnerei bestimmt war, wurde es Flicker und reparierte mehrere Jahre lang zerrissene Fäden. Im Spinnen wurde es bis zu seinem 17. oder 18. Lebensjahr ausgebildet, in dem es dann endlich Spinner wurde. War es für den Kämmerraum bestimmt, so wurde es nach einigen Jahren der Kehrarbeit dorthin versetzt.

Zusätzlich zu der - wie Smelser es nennt - ökonomischen Autorität des erwachsenen Spinners trat so über die Verwandtschaftsbeziehungen zu seinen Gehilfen auch noch eine große allgemeine moralische Autorität in der Fabrik. So zog sich ein Netz von Kontrollen, das auf verwandtschaftlichen, hierarchisch strukturierten und technisch notwendigen Bindungen und Anweisungen basierte, durch die Mule-Manufaktur. Ein Teil dieser Autorität mußte in dem Moment brüchig werden, als infolge des Strukturwandels des Textilgewerbes der Nebenerwerbscharakter der Textilarbeit immer geringer wurde, und so die bis dahin uneingeschränkte Autorität des Familienvaters (Spinner) als Haupternährer der Familie nicht mehr galt. Darüber hinaus wurden mit zunehmender Größe der Mules (gemessen an der Spindelzahl) auch mehr Hilfskräfte benötigt, die der einzelne Spinner nun nicht mehr aus seiner eigenen Familie rekrutieren konnte. Die Folge davon war, daß "das auf Verwandtschaft basierende System der Quasi-Lehre im Schwinden begriffen war, (es) wurde .. immer schwieriger, jene Verschmelzung zwischen der ökonomischen Autorität des Vaters und den anderen Sozialisationsfunktionen aufrechtzuerhalten" <sup>1)</sup>.

Die Arbeit des erwachsenen Spinners an der dampfmaschinengetriebenen Mule bestand einerseits in der Tätigkeit als Aufwinder. Das erforderte Kraft, körperliches Geschick und erhebliche Ausdauer. Obwohl schon seit 1830 Selfaktoren existierten, die selbsttätig aufwanden, blieben die Mules bis zum Ende des Jahrhunderts sehr stark verbreitet und zum Teil auch unersetzlich - sowohl aus Kostengründen (die Arbeitskraft von Kindern und (spä-

1) Vgl. N.Smelser: Anpassungen, a.a.O., S.255.

ter) Frauen war billiger als die Anschaffung eines Selfaktors) als auch aus technischen Notwendigkeiten (die Mules konnten im Vergleich zu den ersten Generationen des Selfaktors sehr feine Garne spinnen).

Die Tätigkeit des Mule-Spinners war andererseits eine regulierende. Er bestimmte letztendlich Geschwindigkeit des Arbeitsvorgangs (im Vergleich zum späteren Selfaktor): er konnte die Leistung beeinflussen und als einzelner für die aktuelle Leistung, den Rohmaterialverbrauch und den Ausschuß sowie für den Zustand der Mules verantwortlich gemacht werden. Das erhebliche Ausmaß der individuellen Regulierungsmöglichkeiten des Spinners bestimmten auch erheblich dessen Kooperationsbeziehungen zu seinen Gehilfen: zwar war er - wie oben schon gesagt - auf deren Fähigkeit zur relativ selbständigen Organisation des Materialflusses angewiesen, aber dennoch konnten seine Hilfskräfte nur in engen Grenzen die Produktivität der Maschine beeinflussen, entscheidend blieb das Handeln des Spinners. Dieses wurde noch durch die scharfe Konkurrenz zwischen den Spinnern bestimmt: in einem Maschinensaal standen bis zu 30 Maschinen des gleichen Typs, die darüberhinaus sogar noch zum Teil dieselben Garne produzierten. So standen sich 15 Spinner in einer gnadenlosen Konkurrenz gegenüber (die sie dann von ihren Hilfskräften austragen ließen), die eine mögliche Verständigung - bedenkt man das vorher Gesagte über Rekrutierung, nur schwere Gewöhnung an industrielle Arbeit, Arbeitsbedingungen etc. - sehr erschwerten.

Trotz alledem ist zwischen Mulespinnern und Heimarbeitern in ihrer Gegenwehr ein fundamentaler Gegensatz festzustellen: wehrten sich die Heimarbeiter noch gegen ein Absinken ihres (ohnehin geringen) Lebensstandards mit dem Ziel der Erhaltung der überlieferten Arbeitsweise, so setzten sich die Mule-Spinner in den Manufakturen schon für eine Erhöhung ihres Lohnes ein (oft in Boomzeiten) und zeigten damit schon deutlich wesentliche

Grundelemente der Verhaltensweisen und Handlungen eines industriellen Lohnarbeiters, der sich bereits mit der Industrialisierung und dem Marktgeschehen abgefunden hatte (oder anders ausgedrückt: die neuen Anforderungen und Zwänge angemessen verarbeitet hatte) und auf der Grundlage dieser neuen Gegebenheiten seine (ökonomische) Position zu verbessern sucht; mithin also Ansätze zur Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz erkennen ließ.

Allerdings fühlten sich die Mule-Spinner noch als Handwerker: sie hatten sich - wenn man sich einmal die Entwicklung in England anschaut, die im Vergleich zu der in Deutschland zeitlich und in der Abfolge der Einführung technischer Neuerungen sehr viel übersichtlicher und 'reiner' (d.h. nicht durch zu große Überlappungen bis zur Unkenntlichkeit verzerrt) erfolgte - die Rechte des 'tradesman', des Handwerkers, erkämpft und fühlten sich keineswegs als moderne Industriearbeiter. Organisiert waren sie in lokalen Unionen, Gilden oder Assoziationen für Mule-Spinner. Diese Organisationen bestimmten darüber, welche Löhne gefordert werden sollten, wer als Spinner anerkannt wurde und wer von den Mitgliedern der Vereinigung zum Spinner ausgebildet wurde. Zum Teil wurde von den Organisationen auch verlangt, ein Vetorecht auszuüben, wer in der Fabrik überhaupt arbeiten sollte <sup>1)</sup>.

Diese doch relativ starke Stellung des Mule-Spinners auch innerhalb der betrieblichen Kooperations- und Herrschaftsbeziehungen rührte zu einem großen Teil aus seiner Funktion an der Mule bzw. seinen Regulierungs- und Kontrolltätigkeiten her, die ihm die Möglichkeit gaben, den Produktions- und Arbeitsprozeß entscheidend mit zu beeinflussen.

---

1) Vgl. A. Ure: Das Fabrikwesen in wissenschaftlicher, moralischer und commerzieller Hinsicht, Leipzig 1835, S. 284 f.

### Der Selfaktor und das Akkordmeistersystem:

Der Selfaktor, der 'Eiserne Mann', schien dazu angetan, diese Möglichkeiten des Mule-Spinners grundsätzlich dadurch zunichte zu machen, daß er - abgesehen von einer scheinbaren Dequalifizierung und damit auch der sich auf den ersten Blick ergebenden Möglichkeiten, anstelle der erwachsenen männlichen Spinner Frauen und Kinder einzusetzen, die aufgrund ihrer Erziehung, des gesellschaftlichen Selbstverständnisses und der darin enthaltenen spezifischen Rollen- und Statuszuweisungen sich nicht in dem Maße und auf dem Wege wie die Männer für ihre Interessen einzusetzen - nun das Tempo des Produktions- und Arbeitsprozesses bestimmte und nicht mehr ein Mensch.

Der Selfaktor wurde im Bereich der Spinnerei "das machtvollste Kriegsmittel zur Niederschlagung der periodischen Arbeiteraufstände, strikes usw. wider die Autokratie des Kapitals" <sup>1)</sup>.

Andrew Ure schrieb <sup>2)</sup>:

Die Mule-Spinner haben ihre Kräfte unerträglich mißbraucht und in allerfrechster Manier sich zu Herren über die Fabrikbesitzer aufgeschwungen, wie wir sahen. Hohe Löhne statt zur Dankbarkeit des Gemüts und Veredelung des Bewußtseins zu führen, weckten Hochmut und waren die Quellen von Geldern, mit denen widersätzliche Geister bei Streiks unterstützt wurden, - Streiks, die mutwillig über eine Reihe von Fabrikbesitzern nach der anderen in den Distrikten von Lancashire und Lanarkshire verhängt wurden mit dem Ziel, sie herabzuwürdigen in einen Zustand der Knechtschaft. ... (Insofern) nahmen einige Kapitalisten - in der Furcht, mit ihrem Geschäft nach Belgien, Frankreich oder in die Vereinigten Staaten getrieben zu werden - Zuflucht zu den berühmten Maschinbauern, den Herren Sharp und Co. und baten sie, die erfinderischen Talente ihres Partners, Mr. Roberts, auf die Konstruktion einer selbsttätigen Mule zu lenken, um die Branche von quälender Sklaverei und drohendem Ruin zu befreien. ... So entsprang der Eiserne Mann, wie ihn die Arbeiter treffend nennen, den Händen unseres modernen Prometheus auf Mi-

---

1) K. Marx: Kapital I, a.a.O., S. 459.

2) A. Ure, a.a.O., S. 367 f.

nervas Bitten hin - eine Schöpfung, dazu bestimmt, bei den tätigen Klassen wieder Ordnung zu schaffen.

Und weiter schrieb Ure <sup>1)</sup>:

Sie (die Selfaktor-Maschine, Anm.d.V.) war berufen, die Ordnung unter den industriellen Klassen wiederherzustellen ... Diese Erfindung bestätigt die von uns bereits entwickelte Doktrin, daß das Kapital, indem es die Wissenschaft in seinen Dienst preßt, stets die rebellische Hand der Arbeit zur Gelehrigkeit zwingt.

Gerade der Vergleich zwischen der Mule und dem Selfaktor läßt die Unterschiede der Produktions- und Arbeitsorganisation zwischen einer Manufaktur und einer industriellen Fabrik deutlich werden, wobei hier - von Überschneidungen in der Praxis <sup>2)</sup> einmal abgesehen - die Mule für die Manufaktur steht und der Selfaktor als typische Maschine für den Industriebetrieb gelten mag.

Der Einsatz des Selfaktors repräsentiert eine Arbeitsweise, in der menschliche Arbeit funktional vom Einsatz von Arbeitsmaschinen abhängig ist, die über einen Transmissionsmechanismus von Kraftmaschinen angetrieben werden <sup>3)</sup>. Diese Arbeitsweise erforderte unmittelbar eine Anpassung des Arbeitsvollzugs an die Arbeitsmaschinerie (also die Vernichtung von relativ autonomen Freiräumen zur Bestimmung des Arbeitsrhythmus', die der Mule-Spinner noch nutzen konnte), d.h. sowohl eine Gewöhnung der Arbeiter an eine räumliche und zeitliche Zentralisierung der Arbeit in einem Betrieb (dies war auch schon in den Manufakturen der Fall) als auch an eine mechanisch-kontinuierliche Tätigkeit, die von der Maschine bestimmt wurde (und die einen wesentlichen Unterschied zwischen Industriebetrieb und Manufaktur ausmacht).

Gleichzeitig aber verlangte diese Arbeitsweise - die wir industrielle nennen - auch von den Selfaktor-Spinnern (wie wir später noch im einzelnen sehen werden) die Fä-

1) A. Ure, a.a.O., S. 369.

2) Gerade die Überschneidungen in der betrieblichen Praxis machen es schwer, genau nachzuweisen, wieviel Mules und wieviel Selfaktoren nun die handwerkliche und heimgewerbliche Spinnerei verdrängt haben. Zwar kann gesagt

higkeit zu sachlich-rationaler, d.h. unpersönlicher Kooperation, die sich aus der technisch-ökonomischen, bewußten Organisation der Arbeit ergab und die letztlich die Emanzipation von vorindustriellen familiär-verwandtschaftlichen Kooperationsformen zur Voraussetzung hatte. Die Anforderungen und Zwänge, die sich aus der Arbeit als Industriearbeit auf der Basis des Einsatzes von Selbstfaktoren (bzw. englisch 'selfactors') ergaben, waren eine wesentliche Bedingung für sachlich-rationale Kooperationsformen, aus deren Anwendung sich auch bestimmte Maßnahmen der Gegenwehr der Arbeiter entwickeln konnten, die - wenn auch zunächst eher indirekt - auf die Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens hindeuteten.

Die Entwicklung der Fähigkeit zu einer funktional differenzierten und versachlichten Kooperation ersetzte bzw. überlagerte in einem langwierigen Prozeß die mehr personal geregelten Interaktions- und Kommunikationsverbindungen. Mit dem Begriff 'personal' ist die Auffassung von einer Persönlichkeitsstruktur verbunden, die nur minimal differenziert und daher nur global strukturiert ist, und deren Orientierungspunkt die ständisch-obrigkeitliche Gesellschaft und, wenn man so will, auch die Volksreligion ist. Eine solche Persönlichkeitsstruktur läßt die Entfaltung einer 'Ich-Identität' nur dort zu, wo sie extern erzwungen wird, während die Fähigkeit zu einer funktional differenzierten und versachlichten Kooperation eine erhebliche Abstraktionsleistung der Arbeiter voraussetzt, die wiederum das Erkennen der eigenen In-

---

Fortsetzung der Fußnoten 2) und 3) von Seite 797:  
werden, daß 1858 im preußischen Spinnereigewerbe rund 87 Prozent aller 'Betriebe' Spinnfabriken waren (also nach landläufiger Auffassung auch Manufakturen), die über 97 Prozent der Feinspindeln und 96 Prozent der Beschäftigten verfügten, dennoch kann eine eindeutige Zurechnung nicht erfolgen (vgl. H.Blumberg, a.a.O., S.119). H. Blumberg macht anhand einiger Beispiele die Überschneidungen zwischen handwerklicher, manufakturerer und industrieller Produktion und Arbeit deutlich (vgl. H.Blumberg, a. a.O., S.120 f.).

3) Vgl. K.Marx: Kapital I, a.a.O., S.393.



teressen als von den Interessen anderer unterschiedlich zuläßt und damit eine wesentliche Grundlage des Mit- und Selbstbestimmungstrebens ist.

Darüberhinaus ist die Fähigkeit der Arbeiter zur unpersönlichen Kooperation auch wesentliches Moment zur Aufrechterhaltung der industriellen Produktion. Denn die industrielle Produktion verlangt eine betriebliche Koordination und Organisation der Arbeit, die zum einen auf die Kooperationsbereitschaft der Arbeiter angewiesen war (ist), zum anderen auch eine durchaus eigenständige Kooperations- und Organisationsleistung des Arbeiters voraussetzt(e). Dies verlangt prinzipiell von den Arbeitern das Akzeptieren von nicht aus der Tradition abgeleiteter Autorität, d.h. eine Einstellung auf die von der Leitungs- und Direktionsinstanz definierten Anforderungen der Industriearbeit und auch die Bereitschaft, sich gemäß den Veränderungen solcher Anforderungen umzustellen. Entsprechend erfolgte auch die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb, nach der die Arbeiter nicht nur als Lohnarbeiter und damit als Objekt der Strategien und Maßnahmen des Unternehmers zur Anpassung, Qualifizierung, Integrierung und Leistungssteigerung im Dienste der Kapitalverwertung aufgefaßt wurden, sondern auch als Industriearbeiter in einer an sich bürgerlichen, an der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik orientierten Gesellschaft.

Eine solche Gestaltung der Betriebsverfassung stellte auch erhebliche Anforderungen an das Denk- und Abstraktionsvermögen der Unternehmer, die zur Zeit der Durchsetzung der Großen Industrie und des Einsatzes von Selbstfaktoren damit zum Teil überfordert waren. Im allgemeinen und in der Textilindustrie im besonderen war die Betriebspolitik der Unternehmer noch bestimmt von Vorstellungen einer handwerklichen Meister-Ökonomie, gepaart mit einem direkten Herrschaftsanspruch und -zugriff, der weit über das für die Aufrechterhaltung der

Produktion und der Sicherung der Produktionsverhältnisse notwendige Maß hinausging, und die wiederum erhebliche Auswirkungen auf den Verlauf und die Komplexität der Lernprozesse der Arbeiter hatte (wie später noch genauer zu diskutieren sein wird). Es ist notwendig, sich im Rahmen dieser Überlegungen die Arbeitsplätze am Selfaktor genauer anzusehen <sup>1)</sup>. Der Selfaktor war auf dem Höhepunkt seiner Entwicklung eine Spinnmaschine von 40 Metern Länge, die mittels 1 300 Spindeln gleichzeitig 1 300 Garne spann und aufwand, wobei der 40 Meter lange Wagen in der Minute mehrfach 1 1/2 Meter ein- und ausfuhr und sich die Spindeln mehrfach in der Minute von null auf 10 000 Umdrehungen in der Minute beschleunigten.

Der Selfaktor war aufgebaut auf einem Mechanismus, der alle die noch beim Mule-Spinnen notwendigen Bewegungen des Spinners und das zyklusübergreifende Programm dieser Bewegungen gestaltete und bestimmte. Vergleicht man nun den Mule-Spinner mit dem Selfaktor-Spinner, so erscheint der Erstgenannte als tatsächlicher Führer eines Paares von Mules. Zwar ist seine Arbeit sehr eintönig, aber er ist immerhin doch Beweger und Regulierer dieser großen Maschinerie: die Energie der Dampfmaschine unterstützt ihn nur bei der Einfahrt des Wagens.

Der Spinner am Selfaktor jedoch scheint auf den ersten Blick auf Andreher(Piecer)Niveau abgesunken: er arbeitete mit zwei Andrehern zusammen, von denen der eine älter und für zwei halbe Selfaktoren verantwortlich war (big piecer), während der andere (little piecer) zusammen mit dem erwachsenen Selfaktor-Spinner (minder) die beiden anderen Hälften des Paares von Selfaktoren in Gang hielt. Der 'minder' übte die absolute Autorität über die beiden piecer aus, obwohl er sich im Zuge der ständigen technischen Verbesserung des Selfaktors immer mehr auf der Ebene der piecer betätigte und Fäden andrehte. Der 'minder' arbeitete auch vor allem deswegen so häufig auf der ihm innerhalb der betrieblichen Hierarchie

1) Vgl. im folgenden Projektgruppe Automation und Qua-

untergeordneten Ebene der piecer, weil er hier vorwiegend 'strategische' Eingriffe in bestimmte Abläufe des Spinnprozesses durchführte und die Maschinen überwachte. Die Überwachungsaufgabe bestand darin, Abweichungen vom geplanten Ablauf frühzeitig zu erkennen, wobei der Schwerpunkt der Aufmerksamkeit auf den Transmissionen lag, die die Teilsysteme miteinander verbanden und deren nachlassende Spannkraft zum Teil unmittelbar den Lohn verringerte, weil dann die Maschine langsamer lief oder gar beschädigt wurde.

Der Spinner am Selfaktor hatte insgesamt die folgenden Aufgaben (wobei sich sein Arbeitsrhythmus während des eigentlichen Spinnvorgangs nach dem Rhythmus der Maschine richten mußte):

1. Einrichten und Justieren vor jeder neuen Partie Garn;
2. Steuern der Bewegung der Teilmaschinerie beim Anspinnen, beim Abnehmen des Fertigprodukts, beim Putzen des Raums, innerhalb dessen sich der Spindelwagen bewegte (dazu mußte der Spindelwagen in einer bestimmten Position stillgelegt werden) und bei Wartungsarbeiten;
3. Justierungs- und Regulierungsarbeiten bei laufender Produktion;
4. Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten.

Die eigentliche Qualifikation des Selfaktor-Spinners lag letztendlich in dem Begreifen der Maschinerie, verbunden mit einer auf Erfahrung <sup>1)</sup> beruhenden und die Verinnerlichung industrieller Produktions- und Arbeitsprozesse voraussetzenden richtigen Einschätzung seiner oben genannten Regulierungs-, Einrichtungs- und Wartungsaufga-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 800:  
lifikation am Psychologischen Institut der Freien Universität Berlin, a.a.O., S. 173-187.

1) Allgemein spielt(e) die Erfahrung auch in der Industriearbeit eine erhebliche Rolle. In dem Maße, wie sich die Industrialisierung verdichtete, benötigte der Unternehmer erfahrene Belegschaften, die darüberhinaus die Kontinuität der Produktion sichern konnten.

ben. Am schon erwähnten Beispiel der Transmissionen läßt sich dies verdeutlichen: Von der Decke herab lief zu jedem Selfaktor ein Transmissionsriemen, der die Maschine antrieb und erheblicher Abnutzung sowie Dehnung ausgesetzt war (im übrigen eine ständige Unfallquelle). Die Aufmerksamkeit des Spinners war nun ständig auf bestimmte Anzeichen für übermäßigen Schlupf gerichtet, wenn der Transmissionsriemen, der immer in Bewegung war, von der losen, mit der Maschine unverbundenen Riemenscheibe auf die daneben befindliche, mit der Maschine verbundenen geschoben wurde, was bei jedem Auszug erfolgte. Der Spinner mußte nun aufgrund seiner Erfahrung und der damit verbundenen Anpassung an mechanisch-industrielles Denken Kriterien entwickeln, wie stark der Riemenschlupf vom erträglichen Maß abweichen durfte und ob er sofort handeln und die Maschine stillsetzen mußte, oder ob er die Mittagspause oder eine andere Gelegenheit (neues Garn) abwarten konnte, bei der der Selfaktor ohnehin abgestellt werden mußte. Er mußte also das Maß des Tempoverlustes der Maschine abschätzen (bei losen Transmissionen) und dieses als Verdienstverlust ausrechnen, um dann einen Vergleich mit dem Verdienstverlust zu ziehen, der entstand, wenn er die Maschine gleich abstellen würde, um den Schaden sofort zu beheben. Dabei muß immerhin beachtet werden, daß der Selfaktor-Spinner nicht die Möglichkeit hatte, nach dem Maschinenstillstand diese dann kompensatorisch schneller laufen zu lassen. Erst später - in den 1890er Jahren - ergaben sich mit dem Einsatz des elektrischen Antriebs entsprechende Möglichkeiten.

Besondere Qualifikationsanforderungen stellten die Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten, die sich auf die Pflege der verschiedenen Seile, Bänder und Riemen konzentrierten. Bei der Pflege und Reparatur mußte der entsprechende Selfaktor stillgelegt werden und der 'minder' reparierte die Maschine, wobei ihm einer der 'piecer' die Werkzeuge reichte; der zweite Selfaktor lief unter-

dessen unter der Aufsicht des anderen piecer weiter. Die Transmissionen wurden nach Geheimrezepten der Spinner mit besonderen, selbst zusammengemixten Chemikalien behandelt, und jeder Spinner traf unterschiedliche Maßnahmen, damit das Band durch den nächtlichen Maschinenstillstand und die dann steigende Raumfeuchtigkeit und Kälte keinen Schaden nehmen konnte. Gerade der sehr unterentwickelte Zustand der Transmissionsriemen, die aus pflanzlichen und tierischen Materialien bestanden und darüberhinaus aufgrund ihrer ungeheuren Beanspruchung sehr schnell vernutzten, bedurften einer qualifizierten Pflege und Wartung. Dieses erforderte handwerkliche Qualitäten des Spinners, die sich so zu den mechanisch-eintönigen Aufgaben, die ihrerseits die Verarbeitung der Anforderungen industrieller Produktionsweisen zur Voraussetzung hatten, gesellten.

Die Reparatur- und Wartungsarbeiten, bei denen die handwerklichen Fähigkeiten des Spinners nachgefragt wurden, waren auch der entscheidende Ansatzpunkt zur direkten Kooperation zwischen Spinner und seinen Gehilfen. Hier verlor sich die sonst während des eigentlichen Produktionsvorgangs ausgeübte Autorität und Herrschaft des 'minners' gegenüber den 'piecern'. Die piecer wurden in die Reparatur mit einbezogen und erhielten dadurch vom minder einen großen Teil jener Qualifikationen, die sie als spätere Spinner vorweisen mußten. Gefördert wurde diese Art der Kooperationsbeziehungen, die Qualifizierungsvoraussetzung für die piecer waren, durch die häufig vorkommende Tatsache, daß der piecer und Spinner in einem verwandtschaftlich/bekanntschaftlichen Verhältnis zueinander standen. Die beiden piecer wiederum standen untereinander in scharfer Konkurrenz, da die Rangfolge zwischen ihnen das entscheidende Kriterium für ihre weitere berufliche Zukunft war. Die intensiveren Kooperationsbeziehungen zwischen minder und piecern ergaben sich jedoch - wie gesagt - nur bei Wartung und Reparatur, die Produktionsarbeit als solche sah streng

hierarchisch bestimmte und getrennte Arbeitsverrichtungen und indirekte Kooperation vor. Die piecer waren die meiste Zeit mit dem Wiederandrehen der gebrochenen Garne befaßt <sup>1)</sup>, daneben noch mit dem Säubern der Maschine, mit dem Aufstecken von Vorgarnspulen, mit dem Abziehen der fertigen Garnkörper sowie mit dem Ölen.

Der Maschinenführer - der Spinner - befand sich innerhalb der hierarchischen Rangordnung in einer höheren Position als seine Gehilfen, von der aus er befehlen konnte, und dessen Anordnungen ohne große Diskussionen ausgeführt werden mußten, ohne daß die 'piecer' sich dem entziehen konnten.

Dieser hierarchisch aufgebauten Arbeits- und Betriebsorganisation, bei der sich Kooperationsbeziehungen - abgesehen von Reparatur- und Wartungsarbeiten - anders darstellten und sehr viel indirekter erlebt wurden als bei der Mule, entsprach das Akkordmeistersystem, das das Werkmeistersystem ablöste und als Vorgängerin des Gruppenakkords zu sehen ist <sup>2)</sup>. Das Werkmeistersystem als für die Manufaktur typische Lohnform mit ihrer Kombination von Stücklohn und Zeitlohn wurde in den 1860er Jahren durch das Akkordmeistersystem, welches zugleich eine bestimmte Betriebsorganisation repräsentierte, als typischem Ausdruck der Durchsetzung der industriellen Produktion abgelöst. Hier akkordierte der Zwischenmeister oder Vorarbeiter oder Spinner einen Stücklohn mit dem Akkordmeister oder Fabrikanten und zahlte seinen Gehil-

---

1) Die Häufigkeit der Garnbrüche war sowohl technisch bedingt als auch vom Kostenkalkül bestimmt. Solange auf den Produktionsstufen vor dem Feinspinnen die Technik noch unterentwickelt war, gab es wegen der Unregelmäßigkeit des Vorgarns häufig Fadenbrüche. Daneben war diese Häufigkeit aber auch von der Qualität der zu verarbeitenden (in diesem Falle Baum-)Wolle bestimmt: je geringer sie war und entsprechend auch ihr Preis, desto häufiger erfolgten Fadenbrüche. Solange also die Baumwollpreise hoch und die piecer-Löhne niedrig waren, wurde bevorzugt eine schlechtere Qualität verarbeitet.

2) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 89 ff.



fen Tage- oder Wochenlöhne, also Zeitlohn. Das Einkommen des Spinners bestand dann in der Differenz zwischen ausgezahlten Zeitlöhnen und empfangenem Akkordpreis. Der Grund für die Einführung dieser Betriebsorganisation wird im allgemeinen darin gesehen, daß zunächst die Gehilfen des Spinners - zumeist Kinder - noch nicht an die Fabrikarbeit gewöhnt waren und deshalb nach Meinung der Unternehmer, aber auch vieler Spinner, einer besonderen Anleitung durch schon in industrieller Arbeit erfahrene Vorarbeiter (Spinner) bedurften. Eine solche Anleitung konnte nach den damals üblichen Anschauungen nur durch eine besonders despotische Unterweisung und Leitung erfolgen, wozu sich das nach strengen hierarchischen Prinzipien aufgebaute Akkordmeistersystem besonders eignete <sup>1)</sup>.

Die durch das Akkordmeistersystem strukturierte Betriebsorganisation fand ihre Ergänzung in einer später noch genauer darzustellenden sozialen Betriebspolitik der Unternehmer, die wir als autoritär kennzeichnen.

Der hauptsächliche Unterschied zwischen Werkmeister- und Akkordmeistersystem lag darin, daß das Akkordmeistersystem eine Betriebsorganisation darstellte, die man als industrielle bezeichnen kann und innerhalb derer im Spinnbetrieb der Selfaktor die zentrale Einheit darstellte, nach dessen Rhythmus sich alles übrige richten mußte <sup>2)</sup>. Das leistungspolitische Ziel des Selfaktor-Spinners lag in der Anpassung seiner Gehilfen an den Maschinenablauf, wobei letzterer durch Art und Kapazität bestimmt war. Beim Werkmeistersystem hingegen war die Betriebsorganisation so gestaltet, daß der Mule-Spinner

1) Erst später, nach einer 'gesamtgesellschaftlichen' Eingewöhnung an die Anforderungen der industriellen Arbeit, wurde die Form des Gruppenakkords eingeführt.

2) Daneben lag ein weiterer wesentlicher Unterschied im Verhältnis des Werk-/Akkordmeisters zum Manufakturier/Fabrikanten, das sich von einer relativen Autonomie (die Manufaktur war oft noch kombiniert mit dem Verlagswesen) zu einer bloßen Betriebsleiterfunktion veränderte (wobei die Person des Akkordmeisters und die des Fabrikanten häufig die gleiche war); ein weiterer Unterschied lag

noch bestimmte Teilfunktionen selbst ausfüllen und die Geschwindigkeit des Produktionsvorgangs innerhalb bestimmter Grenzen autonom gestalten konnte.

Die Widersprüchlichkeiten in den Kooperationsbeziehungen zwischen Spinner und Gehilfen beim Selfaktor bestimmten auch Formen und Ausmaß von Lernprozessen hin zu einer Solidarität, die es ermöglichen konnte, bestimmte Interessen und eigene Ansprüche beruflicher und sozialer Art gegenüber dem Unternehmer zu entwickeln, auch wenn dies noch rudimentär und persönlich erfolgte: zwar mußten die drei Arbeiter (ein minder, zwei piecer) an den beiden Selfaktoren innerhalb des eigentlichen Produktionsvorgangs objektiv ihre Tätigkeiten genau aufeinander abstimmen, um eine solch große Maschinerie von immerhin bis zu 2 600 Spindeln nicht außer Kontrolle geraten zu lassen, was Lohnminderung und unter Umständen auch erhöhtes Unfallrisiko und Arbeitsplatzverlust bedeutete, aber dennoch war diese Kooperationsleistung nur im Resultat sichtbar und keineswegs im Arbeitsprozeß selbst, die sich für die einzelnen Arbeiter als tausendfach täglich zu wiederholende Einzelarbeit darstellte. Hierbei bedurfte es keineswegs gemeinsamer Überlegungen zur Verbesserung der eigenen Situation.

Etwas anders stellte sich - wie oben schon erwähnt - die Kooperation bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten dar. Hier erfolgte eine vor allem auch subjektiv vollzogene Kooperation, auch wenn der piecer dem minder nur die Werkzeuge reichen mußte. Es kam hier aber darauf an, selbständig zu erkennen (ohne entsprechende Hinweise des minders), welche Werkzeuge in welchem Augenblick gereicht werden mußten. Zudem vollzog sich in der Kooperation ein wesentlicher Teil der Qualifizierung des piecers als zukünftigem minder, so daß - zusammengekommen - in diesem Abschnitt des Arbeits-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 805:  
in der Kooperation zwischen Werkmeister/Akkordmeister zum Handwerker/Maschinenspinner, der oben schon diskutiert wurde.

prozesses bestimmte gemeinsame Erfahrungen gemacht werden konnten, die zum Teil als Grundlage kollektiver Handlungen und Interessenvertretungen begriffen wurden.

Unter diesen Gesichtspunkten ist auch erneut die Frage zu stellen, ob die Industriearbeit im Vergleich mit der handwerklichen und bäuerlichen Arbeit tatsächlich einen Qualifikationsverlust mit sich brachte. Weiter oben ist auf diese Problematik schon mit dem Verweis auf die angebliche Dequalifizierung der industriellen Arbeit, die vielerorts voraussetzungslos angenommen wird <sup>1)</sup>, hingewiesen worden. Wenn man sich jedoch - wie geschehen - die einzelnen Tätigkeitsbereiche etwas genauer ansieht, so scheinen doch zumindest Zweifel an der Allgemeingültigkeit der These von der Dequalifizierung angebracht, da ja zum Beispiel auch die Maschinenbedienung technische Qualifikationen verlangt.

Zwar bleibt es auch für uns unbestritten, daß mit der Industriearbeit ein radikaler Bruch mit vorindustriellen Arbeits- und Lebensweisen erfolgte, und zwar für die Betroffenen oft sehr zwanghaft durchgeführt und mit der Bedrohung oder dem Zwang zur Neudefinition der eigenen Identität verbunden <sup>2)</sup>.

Beschränkt man sich zunächst einmal nur auf die Anforderungen der industriellen Arbeitsweise an die Qualifikation (was freilich auch die Lösung vom ständisch geprägten handwerklichen Berufs- und Qualifikationsbegriff voraussetzt), so muß festgestellt werden, daß die Industriearbeit auch am Beispiel des Spinnens eine im Ver-

1) So zum Beispiel in einer Untersuchung von K.Ditt (Technologischer Wandel und Strukturveränderung der Fabrikarbeitserschaft in Bielefeld 1860-1914, in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten, hrsg.v.W.Conze u.U.Engelhardt, Stuttgart 1979, S.237-261) über die Mechanisierung der Bielefelder Leinenindustrie ("Dennoch vollzog sich in der Textilindustrie ein Strukturwandel der Arbeiterschaft, der der Dequalifizierung der Belegschaften im Maschinenbau entsprach", ebenda, S.248).

2) Dieser Bruch mit den althergebrachten Lebens- und Arbeitsgewohnheiten - wobei im übrigen für die pauperisier-

gleich zu vorherigen Arbeitsweisen Andersqualifizierung aufgrund der neuen technischen und arbeitsorganisatorischen Anforderungen aufwies, so eintönig im einzelnen auch viele Arbeitsbedingungen und Lebensumstände des industrialisierten Kapitalismus waren (die ihrerseits wiederum die Eingewöhnung in die industrielle Arbeit erschwerten). Man muß darüberhinaus auch bedenken, daß - wie die Zahlen der Bevölkerungsverschiebungen während der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts gezeigt haben - sehr viele Industriearbeiter vorher Landarbeiter mit einer sehr allgemeinen Arbeitsfähigkeit und globalen Qualifikation gewesen waren, die zwar ihre neue Position als industrielle Lohnarbeiter als Statusverlust auffaßten, bei denen aber keineswegs umstandslos von einer Dequalifizierung gesprochen werden kann. Aber auch die Industriearbeiter, die zuvor als Handwerker und Heimgewerbetreibende tätig waren, erfuhren ihren jetzigen Zustand nicht pauschal als Qualifikationsverlust. Man muß sich immerhin vor Augen halten, daß das Handwerkerideal - Ganzheitlichkeit des Arbeitsvorgangs, Ganzheitlichkeit des Produkts, Autonomie in der Bestimmung des Arbeitsprozesses, Qualifikation als Ergebnis lebenslangen Lernens und lebenslanger Erfahrung - nicht allgemein für die Handarbeit galt. Die Arbeit an der Handspindel war in vielen Dingen sehr viel eintöniger als bestimmte Arbeiten an der Mule und am Selfaktor, und die Autonomie der Spinner und ihrer Gehilfen (Familienmitglieder) im entwickelten Heimgewerbe war auf einer bestimmten Ebene sicher nicht größer als jene der 'piecer' beim Selfaktor.

Die benötigten Qualifikationen zur Bedienung der Sel-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 807:

ten Massen die Industriearbeit oft die einzige Möglichkeit zum physischen Überleben darstellte - ist schon in der Phase 1 dieser Arbeit angemessen aufgearbeitet worden und bedarf an dieser Stelle keiner weiteren Vertiefung.

faktoren waren zusätzlich zu dem oben Gesagten noch dadurch bestimmt, daß die vielen kleinen Besonderheiten, welche die individuelle Methode des Einrichtens erzeugte, die entsprechenden Anforderungen an die Spinner noch erhöhten <sup>1)</sup>. Insofern ließ sich der Typus des qualifizierten männlichen erwachsenen Spinners nicht allgemein ersetzen durch unqualifiziertere Kinder- und/oder Frauenarbeit <sup>2)</sup>. Auf der konkreten Ebene im Betrieb bedeutete das einen hohen Identifizierungsgrad des Spinners mit 'seinem' Paar Selfaktoren, die nicht selten als das Eigentum des jeweiligen Spinners betrachtet wurden, zumal aufgrund der Tatsache, daß ein Spinner dieses Paar 20, 30 oder gar 40 Jahre bediente <sup>3)</sup>. Ein solcher Umstand gewährleistete eine sorgfältige Erfüllung der Pflichten und Anforderungen, die die negativen Auswirkungen der autoritären Betriebspolitik der Unternehmer - so zum Beispiel die Verhinderung der freiwillig erbrachten Kooperationsleistungen der Arbeiter - wiederum milderte.

Die Identifizierung, die sich oft als Zuschreibung eines unternehmerischen Status des Spinners durch eben den Spinner selbst ausdrückte, verstärkte den handwerklichen Teil der Qualifikationen und schaffte damit eine funktionale Autorität der Spinner gegenüber den Fabrik-Industriellen und machte die oben beschriebene Widersprüch-

---

1) Insofern ist auch hier analytisch zu trennen zwischen der industriellen Arbeitsweise und der kapitalistischen Wirtschaftsweise. Die industrielle Arbeitsweise mit ihren neuen technischen Anforderungen, zu denen auch die Tätigkeit des Einrichtens einer Maschine gehört, bedeutete durchaus eine (neue) Qualifizierung. Die kapitalistische Wirtschaftsweise hingegen versucht ständig, über die technischen Notwendigkeiten hinaus eine Zerlegung der Tätigkeit im Sinne eines Qualifizierungsverlustes für den einzelnen Arbeiter zu erreichen, also zum Beispiel die Ausgliederung des Maschineneinrichtens.

2) Vgl. A.Bohnsack, a.a.O., S.223.

3) Vgl. Projektgruppe Automation und Qualifikation am Psychologischen Institut der FU Berlin, a.a.O., S. 187.

lichkeit nur noch deutlicher. Sie verdeckte zum Teil die Tatsache der Fremdbestimmtheit der Arbeit und brach oft genug eine sich aus den Kooperationsbeziehungen ergebende Solidarisierung zwischen minder und piecer, was die autoritär geprägte soziale Beziehung zwischen beiden, die sich nicht nur aus der betrieblichen Rangordnung, sondern auch - gewissermaßen nicht funktional - aus den handwerklichen Zügen des minders ergaben, nur noch verstärkte.

#### Das Weben:

Ähnlich wie in der Spinnerei verlief auch die Mechanisierung in der Weberei <sup>1)</sup>, wenn auch mit erheblicher

---

1) Marie Bernays hat den Arbeitsgang vom Spinnen zum Weben, d.h. also des Rohstoffs bis zum fertigen Produkt am Beispiel der arbeitsteiligen Organisationen der von ihr untersuchten Mechanischen Weberei und Spinnerei in Mönchengladbach dargestellt und gibt damit einen guten Überblick über den Zusammenhang zwischen Spinnen und Weben in einer mechanisierten Fabrik (M.Bernays: Anpassung, a.a.O., S.14):

"Man kann den Weg der Baumwolle vom Ballen bis zum fertigen Gewebe in folgende Teilprozesse einteilen:

1. Das Öffnen und Mischen der Baumwolle.
  2. Das Auflockern und Reinigen am Batteur.
  3. Das Kardieren oder Kratzen, welches die letzten Unreinlichkeiten entfernt, hauptsächlich aber die büschelweise Anordnung der Fasern aufhebt und dieselben innerhalb eines fortlaufenden Bandes gleichförmig anordnet. Diese Prozesse sind sämtlich ungelernte Männerarbeit. Dann folgen die beiden Vorarbeiten des Feinspinnens:
  4. Das Strecken,
  5. das Vorspinnen, die beide von Frauen ausgeführt werden.
  6. Das Feinspinnen selbst, am Selfactor Männerarbeit, an der Ringspinnmaschine Frauenarbeit.  
Das zum Weben bestimmte Garn wird dann als Vorbereitung dazu
  7. von Frauen gespult und gezettelt,
  8. von Männern geschlichtet; d.h. die Kettenfäden werden mit einer kleberigen Flüssigkeit getränkt, welche deren Oberfläche glatt macht und das häufige Reißen verhindert,
  9. verwebt, wobei Männer und Frauen beschäftigt sind,
  10. von Arbeitern geraut, passiert und abgeliefert.
- Die nicht zum Verweben bestimmten Garne werden teils gewirnt, teils ungezwirnt durch Haspeln in Stränge aufgewunden, die Stränge in Bündel vereinigt und in dieser Form versandt. Diese verschiedenen Arbeitskategorien sind nun



zeitlicher Verzögerung. Insofern ähnelten viele Beziehungen und Kommunikationsstrukturen bzw. deren durch die Industrialisierung hervorgerufenen Veränderungen in der Weberei jenen der Spinnerei, so daß im folgenden nicht in dem Maße auf die Veränderungen des Arbeitsplatzes in der Weberei eingegangen werden muß, wie dies bei der Spinnerei erfolgte.

Daher soll auch auf eine ausführliche Darstellung der Arbeitsvorgänge bei dem einfachen Handwebstuhl und dem daraus entwickelten (aber immer noch per Fuß betriebenen) Trittwebstuhl verzichtet werden <sup>1)</sup>. Auch die Diskussion der durch die Entwicklung des Handwebstuhls mit Schnell-Lade (Weblade mit Schnellschützen) hervorgerufenen Veränderungen der (Hand)Arbeitsverrichtungen soll und kann hier nicht geführt werden <sup>2)</sup>. Erst die Mechanisierung des Webverfahrens mit Kraftstühlen leitete die Industrialisierung ein. 1785 wurde in England das erste Patent auf einen mechanischen Webstuhl aufgenommen (Cartwright) <sup>3)</sup>. Dieser Webstuhl steuerte die drei Grundbewegungen des Webvorgangs - Schäfte heben oder senken, Schiffchen werfen und Lade anschlagen - von einem Antrieb aus, der mit Dampfkraft betrieben wurde. Die Bewegung der ehemaligen Fußschemel des Trittwebstuhls sollte nun von Exzentern übernommen werden. Die Lade wurde im unteren Teil des Gestells angebracht und sollte aufrecht stehend durch Kurvenscheiben, die auf derselben Welle saßen wie die Exzenter, in Schlagbewegung versetzt werden. Das Schiffchen schließlich sollte durch Federn in den Schützenkästen angetrieben werden.

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 810:  
qualitativ außerordentlich verschiedenwertig und umfassen alle Grade körperlicher und nervöser Anstrengung vom Spulnfahren von einem Saal zum andern bis zum Bedienen von mehreren Webstühlen auf einmal."

1) Vgl. dazu A. Bohnsack, a.a.O., S. 68-94.

2) Vgl. dazu ebenda, S. 187-190.

3) Vgl. im folgenden ebenda, S. 227 ff.

Die Produktion mit diesen Webstühlen verlief allerdings aus technischen, ökonomischen und politischen (Heimweber zerstörten auch diese Manufakturen und Fabriken) Gründen nicht sehr erfolgreich. Erst gegen 1830 - nach weiteren technischen Verbesserungen und der Überwindung massiver Proteste der Heimweber, für die die Durchsetzung der mechanisierten Weberei den Entzug ihrer Existenzgrundlage bedeutete - konnte sich der Maschinen-Webstuhl in England durchsetzen - in Deutschland aufgrund der allgemein sehr viel später einsetzenden Industrialisierung mit entsprechender Zeitverzögerung. Sowohl in England als auch in Deutschland verlief - wie wir oben schon gesehen haben - die Mechanisierung der Weberei sehr viel zögernder als bei der Spinnerei. Diese Verzögerung hatte sowohl technische als auch ökonomische Gründe. Der mechanische Webstuhl hatte einen relativ komplizierten Mechanismus, der sich erst dann problemlos funktionsfähig einsetzen ließ, als die Metallverarbeitung schon weit genug entwickelt war. Daneben konnte bei den ersten Modellen (genau wie beim Handwebstuhl) nur jeweils ein Weber eine Maschine bedienen. Beim Selfaktor konnte ein Spinner zwei Maschinen bedienen. Der Grund dafür war der Zwang zur ständigen Unterbrechung des Webvorgangs, wenn das nächste Stück Kette geschlichtet und für den Webvorgang haltbar gemacht werden mußte. Neben diesen die Personalkosten betreffenden Überlegungen spielten noch die Anschaffungskosten der Maschine eine wesentliche Rolle bei der Umstellung des Webvorgangs von Handbetrieb auf mechanisierte fabrikin dustriell organisierte Webvorgänge. Denn die im Vergleich zu den ersten Spinnmaschinen relativ teuren mechanisierten Webstühle bedeuteten angesichts der anfänglich niedrigen Arbeitsproduktivität ein erhebliches Risiko, zumal nicht gewährleistet war, daß diese Maschinen auch störungsfrei laufen würden und daneben die Kapazitäten ausgelastet sein könnten. Viele Manufakturiere setzten deshalb weiter auf die Verbesserung des Handwebstuhls und die Vergrößerung der Webmanufakturen, oft gekoppelt mit dem Verlagssystem (entwickeltes Heim-

gewerbe). Das hatte für die Unternehmer den Vorteil, daß sie einen erheblichen Teil ihres Risikos auf die Heimgewerbetreibenden abwälzen konnten.

Dabei muß auch hier ähnlich wie bei der Spinnerei beachtet werden, daß die Umstellung auf mechanisierte Webverfahren sehr langsam und unterschiedlich stark erfolgte - dies gilt nicht nur auf gesamtgesellschaftlicher Ebene, sondern auch für den einzelnen Betrieb. Abgesehen von Neugründungen, die dann oft Spezialbetriebe und gleich von Anfang an stark mechanisiert waren, gab es sehr oft innerhalb eines Unternehmens das Nebeneinander von Verlags- und Manufakturwesen <sup>1)</sup>, wobei dann

---

1) Als ein Beispiel dafür mag eine 'Fabrik'ordnung für auswärtige Weber aus dem Jahre 1854 gelten, deren Bestimmungen dahin zielten, das Risiko, welches an sich der Manufakturier zu tragen hatte (zum Beispiel bei schlechter Qualität des Garns, bei mangelnder Auftragslage und damit zu geringer Auslastung der Kapazitäten; es gab keinen Anspruch auf Anschlußaufträge etc.), nun den Heimwebern aufzubürden:

#### Fabrik-Ordnung für auswärtige Weber

- 1) Die Zettel sind in der Fabrik im Lauterthal in Empfang zu nehmen, wo auch die Ablieferung, welche an keine Bedingung geknüpft werden darf, zu geschehen hat. Beides kann nur an den hiezu bezeichneten Tagen und Stunden stattfinden.
- 2) Ohne Büchlen können weder Zettel noch Weblohn abgegeben werden; dagegen wird der Ueberbringer desselben als ermächtigt angesehen, für den Weber, auf dessen Namen das Büchlen lautet, Zettel und Weblohn in Empfang zu nehmen.
- 3) Sogleich bei Abgabe der Zettel hat sich der Empfänger von der Richtigkeit des Gewichts und der Schnellerzahl, sowie von der Trockenheit der Materialien zu überzeugen; spätere Einwendungen sind unzulässig und werden nicht berücksichtigt.
- 4) Die Beschaffenheit der Garne hat der Weber ebenfalls bei Empfang deszettels, längstens beim Spulen, zu prüfen und, wenn er zum Verarbeiten Untaugliches finden sollte, dasselbe zu näherer Untersuchung alsbald zurückzubringen. Hat der Weber einen Zettel einmal gezettelt, so muß er denselben auch verweben; unter keinen Umständen kann er wegen schlechten Garnes Entschädigung ansprechen, noch geringe Arbeit damit entschuldigen, im Gegentheile ist er für den Schaden, welchen er durch das Verarbeiten untauglichen Garnes verursacht, ersatzpflichtig.

neben dem ausgelagerten Heimgewerbe auch noch die Möglichkeit bestand, innerhalb der Manufaktur einzelne mechanisierte Webstühle aufzustellen, die im gleichen Saal neben den Handwebstühlen betrieben wurden.

Neben diesen Konstellationen gab es noch Kombinationen in der Vertikalen, d.h. der Weberei war die Spinnerei

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 813:

- 5) Die Zettel sind in der Wohnung des Webers und in derselben Reihenfolge, in welcher solche empfangen wurden, zu verfertigen. Die Ueberlassung von Zetteln an andere Weber ist verboten und die Zuwiderhandlung gegen eine der in diesem § enthaltenen Bestimmungen wird mit einer Conventional-Strafe von 30 kr. belegt.
- 6) Das verzeichnete Gesamt-Gewicht ist bei ganz trockenem Zustand der Waare zurückzuliefern; das fehlende Gewicht oder Ellenmaas hat sich der Weber an seinem Lohne abziehen zu lassen.
- 7) Bei feuchter oder gar nasser Waare wird der Lohn erst bezahlt, nachdem dieselbe getrocknet worden ist; für das Trocknen hat der Weber 24 kr. pr. Stück zu entrichten.
- 8) Wenn an einem Zettel Zeichen angebracht sind, so dürfen dieselben nicht abgeschnitten werden, bei Strafe von 12 kr. für jedes abgeschnittene Zeichen und Ersatz des etwa fehlenden Maaßes.
- 9) Die Musterzettel sind je mit den betreffenden Stücken anzuliefern, bei Vermeidung einer Strafe von 6 kr.
- 10) Die Bestimmungen wegen des bei den verschiedenen Stoffen zu liefernden Ellenmaaßes, der jeweilige Weglohn, die Anordnungen wegen des Zusammenlegens der Waare, die Ablieferungsstunden usw. werden in dem Wartezimmer der Fabrik angeschlagen und gelten für die Weber ganz ebenso, als ob sie hier selbst enthalten wären; eine Entschuldigung mit Unkenntniß derselben ist nicht statthaft.
- 11) Über die zu entrichtenden Conventionalstrafen, sowie über wegen mangelhafter Ablieferung oder geringer Beschaffenheit der Arbeit anzusetzende Abzüge steht dem Fabrikanten und in dessen Abwesenheit dem Fabrikverwalter das Erkenntniß zu und hat sich demselben der Weber zu unterwerfen. Die eingehenden Conventionalstrafen werden zu Prämien für solche Weber verwendet, welche bei guter und redlicher Arbeit jährlich die meisten Stücke liefern.
- 12) Durch die Annahme dieses Büchlens erklärt sich der Weber mit vorstehender Fabrikordnung einverstanden und macht sich verbindlich, die ihm hierin verzeichneten Zettel gemäß derselben und den im § 10. berührten weiteren Anordnungen abzuliefern.

Heilbronn, im Mai 1854

E.F.Pilger

Aus P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.576 f.

vorgeschaltet, und darüberhinaus gab es noch Einrichtungen zum Bau der benötigten Spinn- und Webmaschinen. Als Beispiel dafür kann der Maschinenpark des Textilunternehmens von Kelleter in Aachen aus dem Jahr 1822 gelten<sup>1)</sup>: Hier gab es 5 Assortiments Spinnmaschinen, 60 Webstühle, 2 Walkmühlen, 2 Spülmühlen, 5 Rauhaschinen, 72 Schertische, 1 Farbholzschneidemühle, 1 Färberei, 1 Tuchpresse, 1 Kunstschmiede, 2 Dampfmaschinen und 1 Gasbereitungsapparat. Insgesamt arbeiteten dort 300 Arbeiter.

Die Entwicklung der Arbeitsproduktivität begünstigte - nach den beschriebenen Verzögerungen - dann mehr und mehr den Einsatz von mechanisierten Webstühlen, zumal ein Verfahren entwickelt wurde, die Kette außerhalb des Webstuhls fertig zu scheren und zu schlichten, so daß der fertige Kettbaum in den Webstuhl eingesetzt werden konnte und nach anderen Veränderungen ein Weber bald mit der Beaufsichtigung mehrerer Maschinen beauftragt werden konnte.

Die Produktivität pro Arbeiterstunde entwickelte sich wie folgt <sup>2)</sup>:

- |                                                                                          |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| - 1760 mit dem einfachen Handwebstuhl                                                    | 0,36 Meter |
| - 1815 mit dem Webstuhl mit Schnell-<br>schützen                                         | 0,91 Meter |
| - 1815 mit den ersten Generationen des<br>mechanischen Webstuhls                         | 1,57 Meter |
| - 1850 mit dem verbesserten Kraftstuhl<br>eines Baumwoll-Cretonnes aus Garnen von 34 Nm. | 4,60 Meter |

Der Weber am mechanischen Webstuhl (und dessen verbesserten Nachfolgern) verlor im Vergleich zur Tätigkeit am Handwebstuhl die Funktion der Steuerung des eigentlichen Produktionsprozesses <sup>3)</sup>: das Verkreuzen der Fäden erfolgte ohne ihn auf mechanischem Wege. Der Weber hatte - ähnlich wie der Spinner am Selfaktor - nur noch beaufsichtigende Funktion während des eigentlichen Webvorgangs. Was ihm hier blieb, war die Auswechslung

1) Vgl. H. Blumberg, a.a.O., S. 101 f.

2) Vgl. A. Bohnsack, a.a.O., S. 233.

3) Vgl. im folgenden ebenda, S. 234 ff.

der Schußspulen im Schützen oder der ganzen Schützen, das Neuanlegen des Schußfadens bei gerissenem Schuß, das Wiederanknüpfen gerissener Kettfäden, die Beobachtung des entstehenden Stoffes, die Behebung von Fehlerquellen und die Säuberung der Maschine. Daneben waren die Vorbereitungsarbeiten, die sich in ihrem Ablauf nicht viel von entsprechenden Vorbereitungsarbeiten des Handwebers unterschieden: Schußspulen wickeln und Kette scheren, aufbringen und einziehen.

Die letztgenannten Tätigkeiten einschließlich der Reparaturen verlangten von den Maschinenwebern schon erhebliche, handwerklich geprägte Qualifikationen, die in einem gewissen Gegensatz standen zu Anforderungen, die sich aus der Beobachtung des Maschinenlaufs und der immer wiederkehrenden Tätigkeit des Neuanlegens bei gerissenem Schuß und des Wiederanknüpfens gerissener Kettfäden ergaben, und die für den Maschinenweber eine letztlich für ihn resignative Anpassung an die industrielle Arbeitsweise bedeuteten. Die handwerklichen Qualifikationen büßten aber im Zuge der ständigen technischen Verbesserung der mechanisierten Webstühle, der immer größer werdenden industriellen Webbetriebe und der entsprechend sich verändernden Arbeitsorganisation einen Teil ihrer Bedeutung für den Maschinenweber ein: die Vorbereitung, das Spulen, das Wickeln und Einziehen der Kette in Schäfte wurde nun nicht mehr vom Weber selbst ausgeführt, sondern von 'vorgelagerten' Arbeitskräften. Auch das Umrüsten der Maschine für eine neue Gewebeart, das Herstellen einer neuen Kette und das Anweben bis zum einwandfreien Prozeßablauf wurde von den Webmeistern oder besonderen Vorrichtern ausgeführt. Insofern war der Maschinenweber nur noch zu einem Teil am Umrüsten und Einrichten seines Webstuhls beteiligt <sup>1)</sup>. Hauptsächlich be-

---

1) Auch hier gilt, was schon über die Qualifikation des Maschinenspinners im Vergleich zum Handspinner gesagt wurde: es muß unterschieden werden zwischen der industriellen Arbeits- und der kapitalistischen Wirtschaftsweise. Aufgrund der Ausgliederung von Einrichtertätigkeiten und



stand seine Aufgabe darin,

- das zu verarbeitende Schußmaterial herbeizuschaffen,
- die Maschine mit Schußgarn zu beschicken,
- den Produktionsprozeß und das Produkt laufend zu überwachen,
- aufgetretene Fehler durch Heraustrennen von Schußmaterial, Neuanknüpfen und erforderlichenfalls Neu-Einziehen von Kettfäden zu beseitigen,
- die Maschinenfunktion zu kontrollieren und erforderliche Instandsetzungsarbeiten zu veranlassen,
- die Maschine zu warten und sauberzuhalten,
- die fertigen Gewebe vom Webstuhl zu entnehmen und wegzutransportieren.

Mit dieser Einschränkung des Aufgabenbereichs des Webers, die zugleich eine Verringerung der handwerklichen Anforderungen an seine Qualifikation darstellte, war die Ausweitung seines Tätigkeitsbereichs auf mehrere Webstühle verbunden, was eine Standardisierung der Webertätigkeiten und die Auslagerung/Zuweisung aller besonderen Arbeiten entweder an Spezialisten (zum Beispiel größere Reparaturen) oder an Hilfskräfte (alle Arbeiten, die nicht mit der eigentlichen Maschinenführung gekoppelt waren) verlangte.

Die Hilfskräfte waren zumeist Kinder und Frauen, mit denen der Maschinenweber kooperieren mußte. Wenn auch in den ersten Jahren des Übergangs von der Hand- zur Maschinenweberei hauptsächlich Kinder die Gehilfen von Webern waren, so erfolgte mit der ständigen technischen Verbesserung der Maschinenwebstühle vor allem auch aus Qualifikationsgründen die Verdrängung von Kindern als Ge-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 816:  
anderen vorbereitenden Arbeiten wurden die an sich hohen Qualifikationsanforderungen der industriellen Arbeitsweise an die Webtätigkeit für den einzelnen Maschinenweber im Zuge der über die technischen Notwendigkeiten hinausgehende Arbeitszergliederung nun doch erheblich reduziert.

hilfen des Maschinenwebers zugunsten junger Frauen und auch Männer. Es ist erwiesen, daß in Deutschland schon vor dem Erlaß spezifischer Schulgesetze für Kinder die Fabrikarbeit der Kinder in der Weberei aus technischen Gründen für die Unternehmer immer uninteressanter wurde <sup>1)</sup>. So schrieb H. Jaeckel bezüglich der Durchsetzung der Maschinenindustrie im Textilbereich <sup>2)</sup>:

Die bewunderungswürdigen Fortschritte der Maschinentechnik und andere Umstände haben die Intensität der Arbeit außerordentlich gesteigert, gleichzeitig auch die Abnützung der menschlichen Arbeitskraft. ... Die Maschinen in der Textilindustrie sind größere geworden. Damit erhöhte sich das Quantum des Produktes, welches der Arbeiter und die Arbeiterin zu gegebener Zeit, bei gleicher Anzahl der Bewegungen der Maschine anzufertigen in der Lage sind. Die Bewegungsgeschwindigkeit der Maschine erhöhte sich gleichzeitig ständig. Der Arbeiter und die Arbeiterin sind genötigt, diesen schnellen Bewegungen zu folgen. Die bei bestimmten Bewegungen der Maschine notwendig werdenden Bewegungen des an der Maschine arbeitenden Menschen konzentrieren sich, auch zwingt die sausende Maschine zu intensiverer Tätigkeit. Der vorzeitige Aufbrauch der Körperenergie und jener Zustand der Ermüdung, von welchem so viele Tausende Textilarbeiter und -arbeiterinnen befallen sind, sind die Folge.

Lujo Brentano leitete aus der erhöhten Geschwindigkeit der Maschinen und der Ausdehnung des vom Arbeiter zu überwachenden Produktionsumfangs den Rückgang der Kinderarbeit ab <sup>3)</sup>:

Man braucht nunmehr wieder erwachsene Arbeiter, und zwar sind nur solche brauchbar, welche infolge erhöhter Lebenshaltung den erhöhten Ansprüchen der Maschinen gewachsen sind.

Tatsächlich nahmen - im letzten Viertel des 19. Jahr-

---

1) Vgl. Projektgruppe Automation und Qualifikation am Psychologischen Institut der FU Berlin, a.a.O., S.171 f.  
2) H. Jaeckel: Übergangswirtschaft und Textilarbeiter, Berlin 1918, S.45 f., zitiert nach R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 115.

3) L. Brentano: Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung, Leipzig 1893 (1875), zitiert nach R. Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 115.

hundreds besonders intensiv - in der Spinnerei die Maschinengeschwindigkeit und die Zahl der Spindeln, in der Weberei Zahl und Größe der Maschinenwebstühle und die Zahl der Schützenschläge bedeutend zu, so daß Kinderarbeit aus den schon in zeitgenössischen Berichten genannten Gründen immer mehr verdrängt wurde <sup>1)</sup>.

Ähnlich wie in der Maschinenspinnerei wurden nun auch die Gehilfen des Maschinenwebers gezielt auf die Nachfolge des Webers qualifiziert. Man ging davon aus, daß die maximale Effizienz des Einsatzes eines Maschinenwebers erst dann erreicht werden konnte, wenn er vorher 5 Jahre als Helfer gearbeitet hatte. Als Helfer assistierte er bei den oben beschriebenen Arbeiten einem Maschinenweber, der nach Durchführung der technischen Verbesserungen immerhin bis zu vier Dampfwebstühle bedienen konnte, später sogar noch mehr.

So berichtete Marie Bernays über die 'Gladbacher Spinnerei und Weberei', daß dort 1905 266 Northropwebstühle installiert worden waren. Ein Weber oder eine Weberin konnten 8 bis 12 solcher Stühle bedienen. Damit einher ging eine Produktivitätssteigerung, die mit einem Personalabbau verbunden war: von 1891 bis 1908 sank die Zahl der in der Fabrik arbeitenden Weber von 104 auf 62, jene der Weberinnen von 74 auf 29. Die Investitionen für neue Maschinen stieg entsprechend: waren 1868 nur 1 308 Mark pro Arbeiter an Maschinenkapital investiert, so waren es 1890 bereits 3 395 Mark und 1908 5 857 Mark <sup>2)</sup>.

---

1) Nach einer Erhebung der württembergischen Fabrikinspektoren waren in württembergischen Fabriken aller Branchen 1852 1 232 männliche und 2 696 weibliche Kinder unter 14 Jahren beschäftigt. Dagegen arbeiteten schon 1873 in den württembergischen Baumwoll-, Woll, Leinen- und Seidenspinnereien und -webereien nur noch 244 Kinder unter 14 Jahren (in der gesamten Industrie 483); in den 1880er Jahren konnten die Fabrikinspektoren Württembergs keine schulpflichtigen Kinder in den Fabriken feststellen; vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 372.

2) Vgl. M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S. 11 ff.

In der Regel allerdings arbeitete ein Maschinenweber an zwei Webstühlen. So bedienten laut Fabrikinspektorenbericht 1904 in den Augsburger Webfabriken <sup>1)</sup>:

|                     | Weber | %     |
|---------------------|-------|-------|
| 1 Webstuhl          | 42    | 1,0   |
| 2 Webstühle         | 3 374 | 81,2  |
| 3 Webstühle         | 562   | 13,5  |
| 4 Webstühle         | 178   | 4,3   |
| Webstühle insgesamt | 4 156 | 100,0 |

Vieles, was vorher über die Kooperationsbeziehungen zwischen Maschinenspinner und seinen Gehilfen gesagt wurde, galt auch für den Maschinenweber und dessen Gehilfen. Umgekehrt können auch die Anforderungen an den Maschinenweber, die sich ergeben aus der ständigen Beobachtung des Webstuhls und dem Zwang, Fehlerquellen unter Umständen schon vor der dadurch verursachten Unterbrechung des Arbeitsprozesses aufzuspüren und zu beseitigen, in grundsätzlicher Weise auch für den Maschinenspinner am Selfaktor gelten.

Gerade die hohe Aufmerksamkeit und die Nachgeordnetheit der menschlichen Tätigkeit hinter dem von der Maschine diktierten Tempo und Arbeitsablauf verleiteten viele Autoren zu dem Schluß, daß industrielle Fabrikarbeit generell dequalifizierend sei. Ohne jetzt noch einmal auf die Betrachtungen, die zu dieser Problematik schon am Beispiel des Selfaktor-Spinners angestellt wurden, und die auch

1) Jahresbericht der Fabrikinspektoren 1904, Beilagenheft, S. 139, zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 151. Allerdings lassen die mechanischen Webstühle sich nicht ohne weiteres miteinander vergleichen. So arbeiteten Männer meist an 2 doppelbreiten und einem Dreiviertel-Stuhl (1,80 - 2,40 m, 1,20 - 1,60 m) oder auf 2 doppelbreiten und 2 schmalen (0,80 - 1,10 m) Stühlen. Bei den sogenannten Northrop-Stühlen, die zum Beispiel in Augsburg seit 1904 verstärkt zum Einsatz kamen, bedienten Männer 6 doppelbreite oder 14 schmale, Frauen 10 - 12 schmale Stühle.

für die Maschinenweberei gelten, eingehen zu wollen, ist darauf hinzuweisen, daß auch schon die Betroffenen jener Zeit selber uneins in ihrer Beurteilung der industriellen Arbeitsweise waren.

So berichtete ein schweizerischer Spinnereidirektor 1888 1):

Die Jahre hindurch dauernde, Tag für Tag sich wiederholende, fast ununterbrochene, einförmige Arbeit wirkt aber auch stets deprimierend auf das Gemüt. Wohl müssen auch Handwerker und Kontoristen in abgeschlossenen Räumen streng arbeiten; aber sie haben eine Arbeit mit mehr Abwechslung und sie gönnen sich hin und wieder einen freien Tag; dies kann und darf der Fabrikarbeiter nicht. Der einzige Sonnenstrahl, der in sein lagweiliges Leben fällt, der Sonntag, wird oder wurde ihm doch früher noch oft genug durch sogen. unaufschiebbare Arbeiten verdunkelt. Bei dieser Lebensweise bleibt dem Arbeiter nicht nur keine Zeit zu irgend einer geistigen Arbeit, die ihn über das gemeine Einerlei der Berufsarbeit hinaushöbe, sondern auch die Lust und die Fähigkeit dazu gehen ihm nach und nach verloren. Das einzige, was seine Gedanken beschäftigt, ist der Zahltag.

Selbst noch nach der Jahrhundertwende berichtete ein Berliner Plüschweber Adolf Levenstein auf dessen Fragen 2):

Ich verrichte immer dieselbe Arbeit: Doppelplüsch. Der Widerwille dagegen richtet sich in einer Mißstimmung gegen die ganze Umgebung. Die Zeit vergeht zu langsam. Eine Stunde Arbeitszeit wird zur Ewigkeit. Und dann: die Arbeit ist ganz weiß. Alles weiß: die Kette, die Poile, der Schuß, alles weiß. Die gewebte Ware auch weiß. Das Auge hat keinen Anhaltspunkt. Ein Haß gegen die bestehenden Einrichtungen erfüllt die Seele, weil gar kein Mensch die Anstrengungen sieht, immer gleich der Maschine auf dem Posten sein zu müssen.

Auch ein anderer Berliner Weber schrieb 3):

---

1) Zitiert nach H. Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., Erster Band, S. 27 f.

2) Zitiert nach A. Levenstein: Die Arbeiterfrage, München 1912, im folgenden zitiert als: Arbeiterfrage, S. 46.

3) Zitiert nach ebenda, S. 46 f.

Zu der langen Arbeitszeit und dem niedrigen Verdienst kommt noch die den Geist verblödende Eintönigkeit und Gleichmäßigkeit der Arbeit selbst. Es ist ewiges Einerlei von früh bis spät. Ob ich webe, ob ich die Ketten oder Poilen aufbäume oder ob ich Faden um Faden andrehe oder ankere, alles zum Sterben langweilig, eintönig, einschläfernd und ermüdend. Es ist vollständig gleichgültig, ob ich diesen oder jenen Artikel webe, ob ich auf Konfektionsplüsch-, Stoffe-, Tücher-, Chenille-, Phantasie-, Leinwand- oder Kleiderstoffe arbeite, die Arbeit selbst bietet keinerlei Abwechslung, die Eintönigkeit und Gleichmäßigkeit des Arbeitens ist immer dieselbe. So stehe ich denn an meinem Platz gebannt, Stunde um Stunde, und sehe der rastlos arbeitenden Maschine zu. Mechanisch wiederholen sich dieselben Handgriffe, wenn die eingelegte Spule abgelaufen ist. Das ist die einzige Beschäftigung, höchstens, daß nochmals hin und wieder ein Faden reißt, der geknüpft werden muß. Die Hauptbeschäftigung ist Stehen und Beobachten. Öfters erfaßt mich eine Arbeitswut, die Unruhe der Maschine überträgt sich dann auf mich. Dann laufe ich um den Stuhl herum, und dann möchte ich der Maschine helfen, daß sie noch schneller arbeitet. Die Einwirkungen einer monotonen, inhaltslosen Beschäftigung, die Langweiligkeit des Arbeitsprozesses, die Sorge, zu wenig zu verdienen, alles trägt dazu bei, die Arbeit zur Qual und zur Unruhe zu gestalten. Betrachte die Maschine als meinen Feind, wenn sie so gleichmäßig, ohne aufzuhalten, ihren regelmäßigen Gang geht. Die Maschine ist ganz aus Stahl, nur Stahl, hat weder Herz noch Nerven, kennt keine Müdigkeit, keine Angst, keinen Schmerz, keine Wut. Steht aufrecht und kann ewig aufrecht stehen und arbeiten. Dieses verdammte Stahlgeschöpf, es muß siegen in einem Kampf, der kein Kampf ist. Herausreißen möchte ich das Stahlherz, das so unbarmherzig und leidenschaftslos schlägt.

Demgegenüber schrieb ein Lausitzer Weber an Adolf Levenstein <sup>1)</sup>:

Wie Sie mir schreiben, ist es Ihnen unverständlich, wie man bei immer gleicher Arbeit in der Fabrik Vergnügen finden kann. Die trockene, von Oelduft geschwängerte und stauberfüllte Luft der Weberei wird von mir keineswegs angenehm empfunden, wie auch der Lärm der Maschinen mich stört. Das Bewußtsein aber, einen Platz gefunden zu haben, der mich zunächst ernährt und nebenher dem tiefinner-

1) Zitiert nach A. Levenstein: Aus der Tiefe. Arbeiterbriefe. Beiträge zur Seelenanalyse moderner Arbeiter, Berlin 1909, im folgenden zitiert als: Tiefe, S. 90.



lichen Bedürfnis stattgibt, an sich vielleicht unnützen Grübeleien nachzuhängen, verbunden mit dem abstumpfenden Einfluß der Gewohnheit machen mir meine eiförmige Arbeit erträglich. Aber meine Werktagsarbeit macht mir auch wirklich noch Freude, weil ich sie nicht sklavisch tue, sondern wie alle meine Arbeiten mit Liebe und Gewissenhaftigkeit. Dadurch, daß ich täglich und stündlich dieselben Verrichtungen zu machen habe, werden sie zu etwas längst Gewohntem, das nicht einmal das ganze Interesse in Anspruch nimmt und ermöglicht, daß ich daneben an außerhalb liegende Dinge denken kann.

Diese Problematik und die unterschiedlichen Dimensionen einer sich stets wiederholenden Arbeit waren und sind zentrale Untersuchungsgegenstände der Industriesoziologie, die in zahlreichen empirischen Untersuchungen <sup>1)</sup> die Probleme und Auswirkungen von Habitualisierung (auch in ihrem entlastenden Moment) dargestellt haben, und auf die jetzt nicht eingegangen werden kann <sup>2)</sup>. Interessant ist nur, daß sich auch zeitgenössische Berichte und Beurteilungen der unterschiedlichen Dimensionen der Industriearbeit bewußt waren <sup>3)</sup>:

Kein Zweifel, daß von den Maschinen eine Fülle fruchtbarer Anregungen für die Arbeiterwelt ausgeht. Viele Arbeiter erklärten, daß es schon von Kindheit an ihr sehnlichster Wunsch gewesen sei, möglichst

---

1) Vgl. für viele H. Kern, M. Schumann: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, 3. Aufl., Frankfurt/M 1974, Band 1, insbesondere S. 114-122, in denen die Ergebnisse der Untersuchung zur Automatenkontrolle durch einen Weber (in einem Betrieb mit allmählicher Umstellung auf teilautomatisierte Webstühle) hinsichtlich Qualifikation, Autonomie etc. dargestellt werden.

2) Die ständige Wiederholung von bestimmten Arbeitsrichtungen bedeutete aber nicht nur Belastungen und Anforderungen psychischer Art, sondern auch physischer. So schrieb ein Selfaktor-Spinner an Adolf Levenstein (A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 78): "Nun macht der Selfaktor in der Minute drei Zug. Bei jedem Zug muß ich nun zwölf bis dreizehn Schritte machen, macht in der Minute 36 bis 39 Schritte. Wenn ich nun schlechtes Material zu spinnen habe, wo mehr Fadenbrüche vorkommen, dann werden es noch mehr. Dies würde also bei einer zehnstündigen Arbeitszeit einer Leistung von ca. 12 km täglich entsprechen."

3) H. Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., Erster Band, S. 30.

viel mit Maschinen zu tun zu haben. Kein Zweifel ferner, daß die Maschinen schon eine Reihe überaus widerwärtiger, schwerer, ungesunder und langweiliger Arbeitsverrichtungen beseitigt, daß sie die Verwendung des Menschen als Muskelmaschine einge-dämmt und namentlich in neuerer Zeit, die Umbil-dung hochwertiger, intelligenter Arbeitskräfte erforderlich gemacht haben. So fällt jetzt z.B. in der Maschinenstickerei, durch die Erfindung der Fädelmaschinen, das augenmörderische, in sit-zender und gewöhnlich gebückter Stellung verrich-tete Handfädeln dahin und damit auch die so viel verbreitete mißbräuchliche Beschäftigung kindli-cher Arbeitskräfte als "Fädelkinder".

Wohltätig und befreiend wirkt die Maschine über-all, wo sie als Helfer und Diener des Arbeiters auftritt, verderblich, wo sie gesunde, gut be-zahlte, interessante berufliche Leistungen an sich reißt und den Arbeiter zu ihrem Handlanger macht, wo der Mensch, der mit ihr schafft, ver-liert des Menschen Eigenschaft, wird umgewandelt und zerstückt, zum Werkzeug selbst herabgedrückt.

Niemals zuvor wurden trotz Zerlegung des Arbeitsprozes-ses in Teilarbeiten den Arbeitern auch in der Maschinen-weberei so viele Werkzeug- und Funktionskenntnisse ab-verlangt, zumal die Anforderungen an die Handfertigkeit im Vergleich zu den Heimgewerbetreibenden auch nicht unbedingt geringer geworden waren.

Was die Beurteilung der Anforderungen der industriell-en Arbeitsweise durch die Arbeiter selbst, ihre Gewerk-schaften und Wissenschaftler zum Teil verzerrt hat, war und ist die auf der analytischen Ebene unzulässige Ver-mischung der industriellen Arbeitsweise und der kapi-talistischen Wirtschaftsweise. Letztere war - auch hi-storisch bedingt - gekennzeichnet durch schlechte Ar-beitsbedingungen, durch zu geringen Lohn, durch die über die technischen Notwendigkeiten hinausgehende or-ganisatorische Zerlegung der Arbeit - was eine Dequali-fizierung für den einzelnen Arbeiter bedeutete -, durch Monotonisierung und Simplifizierung der Arbeitsverrich-tungen, durch das zwanghafte Unterbinden von notwendi-gen Kooperationsbeziehungen, durch das Fehlen fast je-der Mitwirkung der Arbeiter bei betrieblichen Entschei-

dungen und die Entfremdung vom Ergebnis der eigenen Arbeit aufgrund der 'Freiheit von <sup>den</sup> Produktionsmitteln' sowie durch eine illegitime Autorität der Betriebsleitung.

Diese sich in der Praxis als Einheit darstellenden unterschiedlichen Ebenen verlagerten das Schwergewicht der Betrachtungen und politischen Handlungen auf die Auswirkungen der kapitalistischen Wirtschaftsweise und vernachlässigten eine sachgemäße Diskussion der Anforderungen der industriellen Arbeitsweise. Das wiederum hatte zur Folge, daß die von den Qualifikationsanforderungen der industriellen Arbeitsweise ausgehenden Auswirkungen zur angemessenen, politisch geprägten Verarbeitung der neuen Situation nicht ausreichend berücksichtigt werden konnten.

Wie wir gesehen haben, war die Folge der industriellen Arbeitsweise durchaus keine allgemeine Dequalifizierung im Vergleich zu handwerklich agrarischer Arbeit auch für den einzelnen Arbeiter; die Arbeitsweise stellte für den einzelnen erhebliche Anforderungen an sein technisch-organisatorisches Verständnis vom Gesamtablauf der Produktion und von der Funktion des einzelnen Aggregats, an die Fähigkeit zu sachlich-technischer Kooperation und an strategisches Denken zur (notwendigen) Verbesserung des Lohns und betrieblichen Status'. Ohne jetzt die eintönigen, auch dequalifizierenden Momente der Industriearbeit in ihrer Bedeutung vernachlässigen zu wollen, kann gesagt werden, daß einige, sehr wesentliche Tendenzen dieser Arbeitsweise die Selbständigkeit und damit auch das Selbstbewußtsein jedes einzelnen als industrieller Arbeiter und Belegschaftsmitglied fördern und damit Voraussetzungen für eine von sachlich-rationaler Grundlage ausgehende angemessene Verarbeitung der eigenen Situation und Position nicht nur als Industriearbeiter, sondern auch als Lohnarbeiter schaffen. Dies wiederum war Bedingung für die Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften als Teil einer politischen Handlungskompetenz

jedes einzelnen Arbeiters.

Zum Teil gebrochen, überlagert und verschüttet wurden solche Entwicklungen von der betrieblichen Hierarchie, der (während des ganzen hier diskutierten und von uns als Umbruchperiode bezeichneten Zeitraums dominierenden) ständisch-feudal geprägten, jedenfalls aber autoritären, an der Beherrschung orientierten, auf Furcht vor Strafen aufgebauten Betriebspolitik der Unternehmer (die im übrigen ihre Entsprechung in der Verwurzelung der ersten Industriearbeitergenerationen in handwerklich-agrarische Traditionen hatte), den schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen, insgesamt also größtenteils Auswirkungen der kapitalistischen Wirtschaftsweise. Darüberhinaus behinderte das bezüglich der Behandlung der sich entwickelnden Arbeiterbewegung recht starre preußisch-deutsche Herrschafts- und Kontrollsystem auf staatlicher Ebene die Ansätze zur Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens, da dessen eine wesentliche Voraussetzung - die politisch-kulturelle Reproduktion der Arbeiter - vom Staat unterdrückt wurde. Durch die Verkümmern der Entwicklung der individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsweise, die ja letztlich die politisch-kulturelle Reproduktion in ihren wesentlichen Bedingungen ausmacht, wurde die Herausbildung eines politischen Selbstbewußtseins der Arbeiter verzögert, was letztlich auch nicht durch die - insgesamt zunehmenden - Möglichkeiten der ökonomisch-materiellen Reproduktion der Arbeiter auf der Basis der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweisen wettgemacht werden konnte.

Bezogen auf die Veränderungen des Arbeitsplatzes des Spinners und des Webers durch die Mechanisierung bedeutet das folgendes:

Die industrielle Arbeitsweise, die Mechanisierung der Produktion, ermöglichte eine Andersqualifizierung der Industriearbeiter, die eine Erweiterung der vorindu-

striellen, mehr allgemeinen Qualifikationen bedeutete und damit zugleich eine 'industriell bezogene Beruflichkeit' schuf, die ihrerseits wiederum Bedingung zur Entwicklung eines Mitbestimmungsstrebens der Arbeiter war.

Dagegen brachen und überlagerten zum Teil die ihre Legitimität aus der kapitalistischen Wirtschaftsweise beziehenden unternehmerischen Entscheidungen diese Ansätze der Autonomie und Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins auch der Lohnarbeiter durch zum Beispiel weitgehende Arbeitszergliederung, die Disposition und Ausführung stark trennte.

Ähnlich wirkte die gerade in Preußen-Deutschland starke Verkümmern der politisch-kulturellen Reproduktion der Arbeiter: indem die Bedingungen und Anforderungen der bürgerlichen individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik nur sehr unzulänglich erfüllt wurden <sup>1)</sup>, waren wesentliche Voraussetzungen der Entwicklung des (politisch-kulturellen) Mit- und Selbstbestimmungsstrebens der Arbeiter nicht im erforderlichen Maße gegeben.

#### 2.3.1.1.3. Die Arbeits- und Lebensbedingungen der Maschinenarbeiter

Die Verdichtung des Produktionsablaufs in technischer und organisatorischer Hinsicht zog, da sie insgesamt auf eine optimale Kombination des Einsatzes von Produktionsmitteln und Arbeitskraft abzielte, auch eine Verdichtung der menschlichen Arbeitsleistung, d.h. eine Intensivierung der Arbeit nach sich, die - gekoppelt mit unzureichenden technischen Schutzvorrichtungen und Hilfsmitteln sowie einer auf maximaler Ausbeutung gerichteten Pro-

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie).

fitmaximierungsstrategie vieler Unternehmer (besonders im Textilbereich) - zum Teil katastrophale Arbeitsbedingungen bedeuteten.

Schon Robert von Mohl ließ in seiner Schrift 1835 den Engländer P. Gaskell über den Zustand der Arbeiter in einer Spinnereifabrik zu Worte kommen <sup>1)</sup>:

Jeder, ... welcher um zwölf Uhr an dem engen Tor einer großen Spinnerei stand, muß zugeben, daß es unmöglich sein dürfte, eine im Durchschnitt hässlichere Rasse von Männern und Weibern, Knaben und Mädchen auf einem engern Raume beisammen zu sehen. Ihre Farbe ist schmutzig-blaß; ihre Züge sind eigentümlich flach, weil die Substanz zum Polstern der Wangen ganz fehlt. Sie sind klein von Natur... Ihre dünnen Glieder bewegen sich schlecht und unzierlich. Sehr allgemein sind die Beine gebogen. Eine große Anzahl der Weiber und Mädchen geht lahm und linkisch, mit aufgezogener Brust und Krümmung des Rückgrates. Fast alle haben Plattfüße, und ihr Tritt ist hinsichtlich der Elastizität des Fußes und Knöchels sehr verschieden von der Bewegung einer vollkommenen Bildung. Die Haare sind dünn und straff; gar manche haben wenig Bart, und dieser sitzt in einzelnen Büscheln, sehr ähnlich dem Barte der roten Menschen Amerikas. Ihre Miene zeigt oft Erschöpfung und Niedergeschlagenheit; ihr Gang ist weit und gespreizt, und ihre ganze Erscheinung gibt der Welt 'nur geringe Zusicherung eines Mannes', oder wenigstens 'eines auf jammervolle Weise um seine schönen Verhältnisse gebrachten'.

Und rund 70 Jahre später berichtete A. Wachs über eine 1907 in einer deutschen Wollspinnerei mit einer täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden durchgeführten Untersuchung von 144 der insgesamt 360 Arbeiter <sup>2)</sup>:

---

1) R.v.Mohl: Über die Nachteile, welche sowohl den Arbeitern selbst, als dem Wohlstande und der Sicherheit der gesamten bürgerlichen Gesellschaft von dem fabrikmäßigen Betrieb der Industrie zugehen und über die Notwendigkeit gründlicher Vorbeugungsmittel, in: Archiv der politischen Ökonomie und Polizeiwissenschaft 2, 1835, S. 141 ff., zitiert nach: F. Fürstenberg: Industriesoziologie I. Vorläufer und Frühzeit 1835-1934, 2.Aufl. Neuwied und Berlin 1966, S.273 ff., im folgenden zitiert als: Industriesoziologie, S. 282.

2) A.Wachs: Die volkswirtschaftliche Bedeutung der technischen Entwicklung der deutschen Wollindustrie, in: Technisch-volkswirtschaftliche Monographien, Bd.7, Leipzig 1909, S.108 f.; zitiert nach H.Blumberg, a.a.O., S.315.



...daß von 22 jugendlichen Arbeiterinnen 7 an Anämie und 2 an Neurasthenie litten. Von 86 ledigen Arbeiterinnen waren 18 anämisch, 2 neurasthenisch und 3 tuberkuloseverdächtig. Von den 12 verheirateten Frauen waren 4, von den 24 männlichen Arbeitern 2 anämisch, von diesen letzteren ferner 2 neurasthenisch, 1 tuberkuloseverdächtig. Sodann zeigte ein hoher Prozentsatz der jugendlichen und erwachsenen Arbeiter beiderlei Geschlechts gegen Ende der Arbeitszeit eine oft sehr erhebliche Steigerung der Puls- und Atemfrequenz seit deren Beginn. Und gerade jene, welche hier die höchsten Differenzen aufwiesen, fühlten sich abends ermüdet.

Damit waren 28 % der untersuchten Arbeitskräfte krank. Wachs beschrieb den schädlichen Einfluß der Arbeits- und Produktionsbedingungen so <sup>1)</sup>:

Worunter sie (die Arbeiter, Anm.d.V.) fast immer, wenn auch in verschiedenem Maße, zu leiden haben, das ist die allzu hohe Temperatur, die sich besonders in den einzelnen Betrieben der Spinnerei und Appretur bemerkbar macht. Zu erwähnen ist ferner die peinliche Aufmerksamkeit bei schlechter Beleuchtung, die insbesondere in der Weberei erforderlich ist. Nicht minder das ohrenzerreißende Geräusch, durch das sich gleichfalls die Weberei und teilweise auch die Spinnerei unliebsam auszeichnet. Sehr lästig ist die schlechte Luft und der Staub, vor allem in der Vorspinnerei, aber auch in allen anderen Betrieben unserer Industrie. Gleichfalls sehr heftig in der Vorspinnerei, aber auch fast überall sonst ist eine starke Erschütterung zu bemerken. Was speziell die Weberei anbelangt, so ist das gebückte Stehen vor den mechanischen Stühlen, der Staub, vor allem aber der schreckliche Lärm zu nennen, der das Getöse aller anderen Betriebe übertönt. Daß hier die Nerven, insbesondere der Frauen und jugendlichen Arbeiter, leicht zerrüttet werden, kann man sich mühelos vorstellen. Ferner führt das entsetzliche Geräusch sehr oft zu einer Schädigung der Gehörorgane. Dr. Milutin hat bei 900 Webern interessante Beobachtungen angestellt. Das Getöse hatte sie alle schwerhörig gemacht und die Grenzen ihrer Aufnahmefähigkeit hoher und tiefer Töne verengert.

Allerdings dürfen die Schilderungen über die Bedingungen der Fabrikarbeit nicht darüber hinwegtäuschen, daß

1) A.Wachs, a.a.O., S.112 f.; zitiert nach H. Blumberg, a.a.O., S. 315.

die Arbeits- und Lebensbedingungen im Verlags- und Heimgewerbe und im von der Konkurrenz hart bedrängten Handwerk keineswegs als viel besser bezeichnet werden dürfen; sie waren geprägt von überlangen Arbeitszeiten, beengter und ungesunder Wohn- und Arbeitsumgebung, schlechter Ernährung, minimalen Entlohnungen etc.; wie überhaupt unsere bisherige Diskussion gezeigt hat, daß die Durchsetzung der Großen Industrie zwar einen (auch unter Zwang durchgeführten) Bruch mit traditionellen Arbeits- und Lebensbedingungen bedeutete, der für die Betroffenen erhebliche und schmerzlich erlebte Umstellungsprozesse mit sich brachte, daß aber die vorindustriellen Arbeits- und Lebensbedingungen zu einem großen Teil keineswegs die bessere Basis zur Existenzsicherung im Vergleich zu der von der Industrie angebotenen darstellten.

Am Beispiel der Militär-Musterung wird deutlich, daß auch das Heimgewerbe die Gesundheit der dort Arbeitenden ruinierte. So ergab sich bei der Musterung für den Militärdienst in Sachsen für die Jahre 1852 - 1854 folgendes: auf je 100 gemusterte Personen kamen bei Spin- nern (Webern) nur 16,28 (18,45) Tüchtige, während die große Mehrheit von 79,07 (72,77) untauglich waren (bei 4,65 (8,78) Mindertüchtigen), während bei den Maschi- nenbauern, die in der Regel einen gesünderen Arbeits- platz hatten, immerhin 22,22 Tüchtige auf je 100 gemu- sterte Personen kamen <sup>1)</sup>.

Anfang der 1850er Jahre überwogen in Deutschland noch Heimgewerbe-, Verlags- und Manufakturwesen, so daß ein großer Teil der in dieser Statistik genannten Weber und

---

1) Auf je 100 gemusterte Personen kamen in Sachsen 1852 - 1854; (in: H.Blumberg, a.a.O., S.314):

---

|                             | <u>Tüchtige</u> | <u>Mindertüchtige</u> | <u>Untüchtige</u> |
|-----------------------------|-----------------|-----------------------|-------------------|
| Spinner                     | 16,28           | 4,65                  | 79,07             |
| Weber und Hilfs-<br>gewerbe | 18,45           | 8,78                  | 72,77             |
| Zeugdrucker und<br>Bleicher | 16,05           | 11,11                 | 72,84             |
| Färber                      | 24,76           | 10,48                 | 64,76             |
| Maschinenbauer              | 22,22           | 11,11                 | 66,67             |

---

Spinner aus dem Heimgewerbe kam.

Auch der Brief eines Arbeiters, in dem er die Arbeits- und Lebensbedingungen, die er als Kind und Jugendlicher in der Textilstadt Barmen zu Beginn der Durchsetzung der Großen Industrie erlebt hatte, schilderte, zeigt die elenden Bedingungen des im Niedergang sich befindenden Heimgewerbes, das sich durch überlange Arbeitszeiten, niedrige Löhne etc. (vergeblich) gegen die aufkommende Industrie zu behaupten versuchte <sup>1)</sup>:

Nun kann ich eigentlich nur berichten, wie es bei uns war. Von 12 Kindern starben 3 unter 6 Jahren. 9 wurden groß und mußten die älteren Kinder frühe mithelfen bei der Arbeit, morgens 6 Uhr, auch früher, bis abends, 8,9 Uhr. Ich war ein Junge von 11 Jahren, ging schon nach der Schule bei einem Bandwirker als Spuljunge und verdiente die Woche 70 bis 80 Pfennige. Daß die 14jährigen schon mit der Hand den Bandstuhl drehen mußten, war keine Seltenheit. Meine Schwester arbeitete in einer Fabrik Riemendreherei, wo Schuhriemen und Litzen hergestellt wurden, von morgens 7 Uhr bis abends 8 Uhr. Das war der normale Tag. Wenn aber die Aufträge sich drängten, welches wohl durchschnittlich jeden Herbst bis Frühjahr der Fall war, dann wurden Überstunden gearbeitet von morgens 7 Uhr bis abends 10 Uhr. Ich weiß, daß meine Schwester hat arbeiten müssen von Montag bis Freitag jeden Tag von 7 Uhr morgens bis abends 12 Uhr. Mein Vater holte sie abends 12 Uhr ab und Samstags ging es dann die ganze Nacht durch bis Sonntagmorgen. Ich erinnere mich noch gut, wenn sie Sonntagmorgens von der Arbeit kam, wie sie sich an den Zäunen mit den Händen vorbeileitete, da die dick geschwollenen Füße den Dienst versagten. Dies vergesse ich nie! Ein Schulkamerad von mir mußte mit 13 Jahren einen doppelspuligen Jacquardstuhl drehen, ein ganzes Jahr lang. Er kam einfach nicht mehr zur Schule. Er kam körperlich so herunter, daß seine Mutter ihn jeden Morgen vom Hals bis zu den Füßen bandagieren mußte, damit er die Arbeit vollführen konnte. Er ist nicht alt geworden, früh gestorben. Fabriken gab es damals noch nicht für Bandwirker. Die Gesellen arbeiteten bei kleinen Meistern mit viel Überstunden, auch öfters Samstagnacht, und Montags wurde blau gemacht. Auch gab es wohlmal stille Zeiten ohne Arbeit, dann hing der Brotkorb besonders hoch. Und wurde auch stellenweise etwas geleistet im Uhren zurückstellen seitens der Arbeitgeber. Dann schien es abends so, als wolle

1) Zitiert nach W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O.. S. 132 f.

überhaupt kein Feierabend werden. Dies alles besetzte sich langsam, langsam, als es Fabrikbetriebe gab mit Dampfbetrieb und auch mal einen Streik! Was ich geschrieben habe, ist lautere Wahrheit ...

Auch wenn die Bedingungen in den Industriebetrieben in der ersten Phase der Mechanisierung ebenfalls durch despotische Verhaltensweisen der Unternehmer, lange Arbeitszeiten, geringen Lohn etc. gekennzeichnet waren, so weist gerade der letzte Satz dieser Erinnerungen auf die grundsätzlich gegebene Möglichkeit der industriellen Lohnarbeiter hin, sich in gewissen Grenzen (und nach schwierig ablaufenden Lernprozessen) gegen die Bedingungen zu wehren und sie zum Teil unter Kontrolle zu bringen - Verhaltensweisen und Handlungen also, die aufgrund der vorindustriell geprägten Abhängigkeitsverhältnisse im Heimgewerbe, die zumindest noch den Schein fürsorglicher Umsorgung wahrten, so nicht möglich waren. Zumal sich die Arbeit hier oft in traditionell-verwandtschaftlichen Verhältnissen abspielte und insofern auch die Abhängigkeitsverhältnisse sich zum Teil als sehr viel bedrückender darstellten, da hier die soziale Kontrolle - zumal im dörflich-ländlichen Raum - sehr umfassender und 'zugreifender' war.

In der öffentlichen Diskussion spielten dagegen hauptsächlich die Bedingungen der Industriearbeit eine Rolle (wenn überhaupt), jene der Heimarbeiter kaum. So beschränkten sich auch die im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts in allen deutschen Staaten eingeführten Fabrikinspektoren zunächst nur auf die Industriebetriebe, bis 'plötzlich' festgestellt wurde, daß

eine zu sehr ausgedehnte Hausindustrie ... mehr an der Gesundheit und der Arbeitskraft des Volkes (zehrt), als eine geschützte Fabrikarbeit, und es wäre deshalb von nicht zu unterschätzender guter Wirkung, wenn auf die Heimindustrie und die Heimarbeiter entsprechende Arbeiterschutzbestimmungen Anwendung finden müßten 1).

1) Jahresbericht der Gewerbeaufsichtsbeamten im Königreich Württemberg 1898, S.17; zitiert nach P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.361. Allerdings waren schon zu dieser Zeit der Industrialisierung die schlimmsten Mißstände beseitigt worden.

Aber erst 1911 erfolgte mit dem Hausarbeitergesetz die Einführung auch der Werkstätten-Inspektion.

Allerdings überwog jetzt schon innerhalb des Textilgewerbes die mechanisierte Produktion in Industriebetrieben; das Heimgewerbe, das Verlagswesen und die Manufakturen wurden mehr und mehr zurückgedrängt, obwohl in dem hier diskutierten Zeitraum noch alle Arbeits- und Produktionsformen nebeneinander existierten.

In der ersten Phase der Mechanisierung des Textilgewerbes überwogen rein kapitalistische, patriarchalisch verbrämte, an den üblichen Gegebenheiten orientierte und Beschäftigung als Privileg oder 'Gnade' auffassende, Herrschaftsausübung als 'Drecksarbeit' Anderen (Meistern, Buchhaltern) überlassende Verhaltensweisen der Unternehmer, die dann in zum Teil katastrophalen Arbeits- und Lebensbedingungen der Textilarbeiter ihren Ausdruck fanden. Vorbild solchen Verhaltens und entsprechender Bedingungen war das niedergehende, der Konkurrenz der Industrie nicht mehr gewachsene Heimgewerbe und zum Teil das Handwerk oder genauer: die institutionalisierte Produktionseinheit der Familie <sup>1)</sup>.

So beklagte die Handelskammer Aachen, in deren Zuständigkeitsbereich ein wesentliches Zentrum des linksrheinischen Textilgewerbes lag, in ihrem Jahresbericht 1866 die Folgen des Niedergangs des Heimgewerbes für Meister und Gesellen <sup>2)</sup>:

Als die Zünfte aufgehoben wurden, war der Fabrikant der Haupteerbe der Nachlassenschaft; ihm fiel fortan aller Gewinn ungeschmälert zu, den er bis dahin mit

1) Siehe zu den sich ändernden Funktionen der Familie die Diskussionen in Kapitel 2.2.2.5. (Die Veränderungen der Bedeutung der Familie mit der Durchsetzung der Großen Industrie) sowie H. Rosenbaum: Formen der Familie, Frankfurt/M 1982, insbesondere S. 228-331 (Arbeitsteilung in der hausindustriellen Familienwirtschaft).

2) Jahresbericht der Handelskammer Aachen 1866, S.7; zitiert nach A. Thun, a.a.O., I. Teil, S. 28.

den Zunftgenossen hatte theilen müssen; auch die Konsumenten erhielten ihren Antheil, indem sie in Folge der eintretenden Konkurrenz entweder bessere oder wohlfeilere Waaren erstehen konnten. Nur der Arbeiter ging leer aus. Anstatt im Hause seines Meisters, auf gleichen Fuss mit der Familie gestellt, zu leben und durch die betreffende Korporation bis an das Ende seiner Tage vor Mangel sich geschützt zu wissen, ging er nunmehr in die Fabriken arbeiten und blieb nach erfolgter Arbeitsunfähigkeit seinem Schicksal schutzlos überlassen. Als Ersatz für die verlorene Selbständigkeit steht ihm bestenfalls das Armenhaus offen. .... Die Lage, in welcher unsere Arbeiterbevölkerung fortwährend sich befindet, ist eine trostlose.

Die Wohnbedingungen dieser Textilarbeiter, die zu einem großen Teil noch nicht Arbeit in den neuen Textilfabriken gefunden hatten bzw. als sogenannte Randbelegschaften dem gerade von den manchester-liberalen Textilfabrikanten geübten 'Heuern und Feuern' in besonderer Weise unterlagen, waren meistens katastrophal.

Alphons Thun unterschied in seinen Schilderungen zwischen den Arbeitern, die 'wohlhabend und tüchtig' waren, die auch trotz Krise noch Arbeit fanden und deren Frauen gute Haushälterinnen waren, und den Proletariern und Verarmten <sup>1)</sup>. Die 'wohlhabenden' Arbeiter, die eher zu dem kleinen Kreis der Spezialisten und der Stammebelegschaft zu rechnen sind (also hauptsächlich Reparaturarbeiter sowie die eigentlichen Maschinenspinner und -weber), wohnten in "zwei Stuben mit Blumen vor den Fenstern", während sich die letztgenannte Gruppe - die zahlenmäßig erheblich größer war - mit folgenden Wohnverhältnissen begnügen mußte <sup>2)</sup>:

Nebenan ist die 'Arche Noäh', ein Zellenhaus in der Form eines weit in den Hinterhof sich erstreckenden Rechtecks mit zwei quadratischen Höfen von je vier Schritt, während zu allen Seiten die in der Strasse üblichen vier Stockwerke emporstarren, verziert durch die zum Trocknen herausgehängten zerlumpten Hemde, Hosen und andern nicht verpfändbaren Kleidungsstücke. Selbst in der jüngsten Zeit hat man nichts in dieser Beziehung gelernt; denn bei einigen ganz neuen Häusern am Kölnsteinweg ist das Verhält-

1) Vgl. A.Thun, a.a.O., I.Teil, S.62.

2) ebenda, S. 57.



niss des Hofes zur bebauten Fläche 1 : 12, am Stephensplatz sogar 1 : 16,7; der Mangel einer Bauordnung tritt fühlbar zu Tage. Im Innern des Hauses bildet jede Zelle eine Arbeiterwohnung; sobald die Familie etwas zahlreich ist, erscheint die Stube überfüllt; ja, es haben mir glaubwürdige Männer, deren Zeugniß durch keinerlei Sympathieen für Arbeiter verdächtig erscheinen könnte, wiederholt versichert, dass bei der Volkszählung 1871 vielfach in Einem Zimmer zwei Familien angetroffen worden sind, welche ihren Antheil an der Stube durch Kreidestriche abgetrennt hatten. In solchen Räumen wohnen, kochen und schlafen die Armen.

Und weiter beschrieb Thun <sup>1)</sup>:

Es sind die ärmsten der Armen, welche in dem geschilderten Stadtviertel wohnen, und je ärmer sie sind, desto tiefer in die Hintergebäude oder höher hinauf in die Dachkammern ziehen sie. Hier sucht sie niemand anders auf als der Caplan, der Arzt und der Armenpfleger, der Steuerbote, der Executor und der Schutzmann, - alle Andern schaudern zurück vor dem Elend. Vielfach wird der Menschenkenner in diesen Räumen die eigene Schuld der Betreffenden mit entdecken können; die fähigen, die fleissigen Arbeiter wohnen, wie wir gleich noch sehen werden, in der Regel besser. Aber ebenso oft wird er bei genauester Nachforschung auf zufällige Unglücksfälle als Ursache stossen. Und überall wird ihm die furchtbare Rückwirkung der Konjunktur entgegentreten. Die gute Konjunktur zieht schaarenweise Familien nach unsern Industriezentren, die nach beendeter Kampagne ohne Dank für die Vermögen, die sie zu bilden geholfen haben, entlassen werden und sich, wo sie wollen, ein ferneres Unterkommen suchen können, bis eine günstige Konjunktur ihre Hülfe wiederum nothwendig macht oder sie unterdess verderben, sterben.

Weil diese Familien so arm sind, wohnen sie auch verhältnissmässig sehr theuer <sup>2)</sup>; die Versicherungsprämien gegen das "Rücken" sind bei ihnen sehr hoch bemessen. In der Regel scheuen die Hausbesitzer die directen Verhandlungen mit solchen Leuten und vermieten oft das ganze Haus einem Krämer, welcher am Eingange seinen Laden hält. Während der flotten Zeit war die Tendenz der Miethpreise eine steigende, und sobald der Besitzer merkte, dass der Krämer zu hohe Aftermieten nahm, erhöhte er auch flugs seinerseits

1) A. Thun, a.a.O., I. Teil, S. 61 f.

2) Nach den schon in England diskutierten Erfahrungen der sozialen Folgen der Frühindustrialisierung: "The Poor pay more".

die Miethe und hielt dadurch den Gewinn desselben auf einer mittleren Höhe; in jedem Falle hatte jener freie Wohnung. Als nun aber der Rückschlag eintrat und die Miethpreise zu sinken begannen, da lag dem Hausbesitzer alles daran, das alte Verhältnis beizubehalten, und er überliess dem Krämer die Aftermieter zu voller Ausbeutung. Jetzt sind auch die Arbeiter vollkommen wehrlos; sobald eine Lohnreduktion, Entlassung oder Krankheit eintritt, sind sie nicht in der Lage, ihre Miethe zu bezahlen, und gerathen beim Krämer in Schulden. Aber selbst wenn das nicht stattfindet, ist eine ganz übliche, stillschweigende oder auch ausdrückliche Bedingung beim Miethen, dass der Arbeiter sämtliche Waaren vom Krämer beziehen muß. Nunmehr beginnt ein schändlicher Wucher durch Lieferung von schlechten Warenqualitäten zu hohen Preisen, und namentlich die verschuldeten Miether verfallen einer förmlichen Sklaverei, aus welcher sie sich in keiner Weise loskaufen können. Durch eine solche künstliche Vertheuerung ihrer Lebensmittel und Miethen werden zahlreiche Familien vollends ruinirt. Verhältnisse dieser Art sind überaus häufig, und was das schlimmste ist, sie gelten in den Augen der Betreffenden nicht einmal als etwas schlechtes. Es ist mir von glaubwürdiger Seite ein sehr frommer Krämer gezeigt worden, der Sonntags aus freien Stücken den Küster spielt, sich aber nicht scheut, 16 Familien wie Leibeigene zu behandeln. Nicht viel besser ist das Verhältnis dann, wenn der Krämer zwar nicht Miether des Hauses ist, aber im Auftrage des Hausbesitzers Samstags die Miethen einsammelt. Diese Sorte von Krämern sind die Vampyre, welche auf den Schlachtfeldern der Industrie den Verwundeten noch den letzten Tropfen Blutes aussaugen.

Der Krämer zeigte Verhaltensweisen, die für die damalige Gesellschaft durchaus zutreffend waren und ihr öffentlich gemachtes Verhältnis zu Pauperisierung und auch den Folgen der Frühindustrialisierung verdeutlichen. Hier kamen Brutalisierung, Verachtung gegen den vermeintlich Schwächeren und eine frömmelnde Legitimierung des eigenen Handelns zusammen.

Solche Wohnverhältnisse und die diesen entgegengebrachte Gleichgültigkeit der öffentlichen Meinung bewirkten eine weitere Isolierung der 'underdogs', die auch im Betrieb einen Status innehatten, der der gesellschaftlichen Wertskala ihrer Wohnverhältnisse entsprach. Insofern wurde die Spaltung der Belegschaften zunächst zementiert, die einheitliche Interessenfindungsprozesse

erschwerte - weitere Folge entsprechender Wohnverhältnisse, die besonders in den Gebieten konzentriert auftreten, in denen das Heimgewerbe verdrängt und die Mechanisierung des Textilgewerbes anfangs unter besonders despotischen Bedingungen vollzogen wurde. Hier traten viele Krankheiten auf, die die Arbeiter noch mehr ihrer Kraft beraubten und entsprechend den Preis der Ware Arbeitskraft drückten. Die Krätze, deren Ursachen in Schmutz und Ungeziefer zu suchen sind, war eine 'Volkskrankheit', wie auch der Krankenhausbericht der Textilstadt Barmen zeigt: im Durchschnitt der Jahre 1865-1874 litten 28,8 % aller stationär im Krankenhaus behandelten Patienten an Krätze, es gab sogar einen Sondertarif für Krätzekuren <sup>1)</sup>.

Eine Frau, die in diesen Verhältnissen aufgewachsen war, schilderte <sup>2)</sup>:

Ich bin in der Fuhrstraße aufgewachsen (Proletarier-viertel Elberfelds), mein Vater war schnapskrank, meine Mutter strickte Socken und spulte nebenbei. Wir hatten den obersten Speicher um 20 Taler gemietet, wo ich unter Holterdipolter auf die Welt als Mädchen kam. Die Kammer war zum Tanzen nicht eingerichtet, aber die Wanzen schlugen einem nachts durch das Gesicht Purzelbaum. Wir hatten viele Kinder, das war ein Streiten und Zanken; wir saßen bis zum Kra-gen im Dreck; mit vier Jahren bekam ich die Krätze. Zwei Brüder litten an Drüsenkrankheiten (Tuberkulose?) und drei hatten "offene Beine" (Tuberkulose der Haut?); im Winter klapperten uns manchmal die Zähne vor Kälte. Wir suchten Asche und Schlacken (ausgeglühte Kohlenstücke) als wohlfeilstes Brennmaterial, sonst hatten wir höchstens Kindergestank im Ofen. Das Essen war auch so eine besondere Sache! Bei uns ging es knapp und karg zu; sonntags fand sich höchstens eine Laus im Topf (d.h. gab es nichts zu essen). Vor Elend konnten wir kaum japsen, gekleidet waren wir alle in Lumpen und hatten wie die Affen immer Streit. Vater schlug die Mutter manchmal wie ein "Knüppelrusse" (Bezeichnung für bergische Aufständische gegen die napoleonische Rekru-

1) Vgl. W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.144. Daneben forderte die Cholera Jahr für Jahr ihre Opfer, es gab regelmäßige Seuchenwellen, auch die Tuberkulose und syphilitische Erkrankungen waren weit verbreitet.

2) Zitat nach ebenda, S. 142.

tierung 1813), wir bekamen dabei auch was ab: uns schlugen sie zusammen. Ich konnte dabei wenig Schönes finden; es war ein ewiger Lärm, und ich brauche gewiß nicht zu singen: 'O Jugend, wie bist du so schön!'

Die Ungeregeltheit aller Arbeits- und Lebensbedingungen, die grundsätzlich für alle (industriellen) Lohn-arbeiter galt, trat - wie in diesem Bericht nochmals deutlich wurde - besonders im Textilgewerbe auf, das sich durch das Nebeneinander von Handwerk, Heim- und Verlagsgewerbe, Manufaktur und Industriebetrieb, die Heterogenität der Fabrikarbeiter und die manchesterliberale Betriebspolitik der ersten Textilunternehmergenerationen auszeichnete. Die sozialen Beziehungen der Industriearbeiter, der ehemaligen, nun arbeitslosen Heimarbeiter und deren Familien waren sehr oft entweder brutal-aggressiv oder fatalistisch-hedonistisch. Ausdruck dafür waren die vielen Schlägereien, deren Anzahl sich aus den Gerichtsakten rekonstruieren läßt, und die besonders in den oben genannten Textilzentren zu vermerken waren <sup>1)</sup>. Auch Alkohol und Gaststättenbesuch <sup>2)</sup> hatten keineswegs nur die Funktionen des Nahrungersatzes und der Kommunikation, sondern hinterließen - neben dem finanziellen Ruin - Schäden an der körperlichen Gesundheit, zum Teil Depressionen und legten Aggressionen nun ganz frei und wurden als Narkotikum mit all seinen Wirkungen eingesetzt <sup>3)</sup>. Auch die Wohnbedingungen waren nun keineswegs dazu geeignet, eine Verständigung der ohnehin sehr heterogen zusammengesetzten Fabrikarbeiterbelegschaften im Tex-

---

1) Vgl. W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 145.

2) So gab es nach einer Bekanntmachung des Kreispolizeidirektors in den Textilstädten Barmen und Elberfeld im Jahre 1853 so viele Wirtshäuser, "daß in Elberfeld auf 142 Seelen (Männer, Weiber, Kinder), in Barmen auf 190 Seelen eine Wirtschaft zu rechnen ist"; zitiert nach W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 145.

3) Zur Funktion des Alkohols, auch im Zusammenhang mit Haushaltsbudgets, Geldlohn und Rollen-Verhalten siehe die Diskussion weiter oben.

tilgelerde auf gemeinsame Positionen zu ermöglichen. Zwar ist es grundsätzlich richtig, daß mit den neuen Arbeits- und Wohnformen vertikale, einsträngige Kommunikationsformen zugunsten von vielgerichteten, horizontalen Kommunikationsstrukturen zurückgedrängt wurden, jedoch wurden diese neuen Strukturen zunächst nur dazu benutzt, sich in einem harten, eher biologisch-irrationalen als ökonomisch-rationalen Konkurrenzkampf negativ von den jeweils anderen abzugrenzen, um überhaupt überleben zu können. Ein solcher Konkurrenzkampf und eine solche Vereinzelung entsprach denn auch weniger den Normen der individualistischen Handlungsweise der sich bildenden bürgerlichen Gesellschaft (in deren Anfängen der Individualismus noch nicht als Lebensform institutionalisiert war) denn einer puren Überlebensstrategie.

Auch die Kooperationsbeziehungen, die in den Industriebetrieben während der Arbeit selbst entstanden, waren zu dieser Zeit höchstens ein brutaler Kollektivismus, der emotional und nicht sachlich-rational begründet war.

Aber nicht nur diese Art der Kooperationsbeziehungen hemmten die Entwicklung einer gemeinsamen Interessensfindung und -vertretung, nicht nur das - auch von den Unternehmern kräftig geförderte - Konkurrenzdanken und -verhalten der Arbeiter untereinander (Maschinenführer gegen Maschinenführer, Maschinenführer gegen die Gehilfen, die Gehilfen untereinander), sondern auch die zum Teil miserablen Arbeitsbedingungen zehrten an der Kraft und dem Willen, gemeinsame Interessen zu artikulieren.

Diejenigen, die schlechten Lebens- und Arbeitsbedingungen unterlagen und zum Teil im Elend lebten, hatten keineswegs gleiche, sondern grundsätzlich unterschiedliche Orientierungen, die auch zu verschiedenen Verhaltensweisen und Handlungen führen konnten <sup>1)</sup>:

1) Die folgenden Unterscheidungen sind als analyti-

- da waren zunächst einmal diejenigen, die sich an der Religion und der (weltlichen) Obrigkeit orientierten, die ihr Elend als Bewährung und als für das irdische Leben geltenden Dauerzustand ansahen und sich entsprechend passiv-dulidend verhielten;
- weiterhin gab es einen Teil der Arbeiter, die illusionär waren und auf ein Wunder, das ihre Lage drastisch verändern könnte, hofften. Sie begriffen ihre Situation als Übergangsstadium und hofften auf eine baldige Verbesserung ihrer Lage; trotzdem blieben sie, ähnlich wie die erstgenannte Gruppe, fatalistisch-eskapistisch, allerdings doch stärker mit bewußt resignativen Zügen behaftet;
- ein dritter Teil reagierte aggressiv-repressiv gegenüber der Umwelt, insbesondere gegenüber Familienmitgliedern, direkten Nachbarn, Vorgesetzten im Betrieb und Produktionsmitteln/Produkten. Sie reagierten damit zwar auf ihre Situation mit Aktionen, die aber zumeist privaten Charakter hatten, und dies auch nicht mit dem Ziel der Verbesserung der eigenen Lage, sondern lediglich zerstörend in der Freisetzung von Emotionen ohne weitere Perspektive, durch ihr Handeln das Elend wirklich verbessern zu können. Damit unterschieden sie sich von
- der nächsten Gruppe, deren Handeln von der Suche nach einem Ausweg bestimmt war. Ihr Verhalten war geprägt von dem individuell bezogenen Versuch zur Verbesserung des Elends bzw. der schlechten Bedingungen, ohne jedoch in der Tat eine entwickelte Perspektive zu haben; ihr Suchen nach einem Ausweg und die dazu vorgebrachte Argumentation war mehr moralisch-vorpolitisch geprägt;

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 839:

sche zu verstehen. In der betrieblichen und gesellschaftlichen Praxis verschwammen die Grenzen und wurden fließend. Dies gilt sowohl für die Gesamtheit aller Betroffenen als auch für jedes Individuum, dessen Verhaltensweisen und Handlungen nur zum Teil ausschließlich auf diese oder jene Typisierung festzulegen waren.



- als letzte Gruppe der Arbeiter, die sich aus ihrem Elend bzw. schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen zu befreien suchte, ist jene zu nennen, deren Verhalten und Handeln durch individuellen und kollektiven Widerstand und Kampf, die sich aus mannigfaltigen Protestformen entwickelten, gekennzeichnet war. Sie handelten in der Tat mehr aus sachlich-rationalen Erwägungen heraus und stellten - als politisch zu bezeichnende - Forderungen. Allerdings war diese Gruppe die weitaus kleinste und rekrutierte sich in der Hauptsache aus ehemaligen Handwerkern, die aus ihrer zünftigen Vergangenheit noch Forderungen zur Mitwirkung und Kontrolle 'mitbrachten' - auch wenn diese in einer ständisch-feudalen Wirtschafts- und Sozialordnung einen ganz anderen Stellenwert eingenommen hatten als jetzt in einer kapitalisierten Industriegesellschaft <sup>1)</sup>.

Eine solche differenzierte Betrachtung der unterschiedlichen Verhaltensweisen und Handlungen der Arbeiter erklärt auch mit, wie trotz der schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen die große Mehrzahl der Menschen weitergelebt hat. Darüberhinaus ergibt sich aus diesen Differenzierungen eine Erklärung dafür, daß sich im Lauf der Entwicklung immer mehr Ansätze eines politischen Selbstbewußtseins der industriellen Lohnarbeiter zeigten.

Dazu muß aber noch einmal vermerkt werden, daß eine extreme Verelendung nur für eine Minderheit der Bevölkerung zutraf (hauptsächlich im niedergehenden Heimgewerbe und nicht in der Industrie), wiewohl es auf der anderen Seite auch nur relativ wenige Arbeiter gab (zumindest bis 1880), denen es bezüglich ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen recht gut ging, und die - auch

---

1) Siehe dazu auch die Bemerkungen in Kapitel 2.2.3.2.2. (Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede von mittelalterlichen Gesellenverbänden und den Organisationen der Arbeiterbewegung).

gemäß dem bürgerlichen Verständnis von materieller Auskömmlichkeit und Behaglichkeit - relativ wohlhabend waren; die Masse der Arbeiter bewegte sich zwischen diesen beiden Polen <sup>1)</sup>.

Ähnliches galt auch für die Arbeitsbedingungen in der Industrie als solche. Vor allem bis 1860/70 waren sie gekennzeichnet durch ihre Orientierung an den extrem schlechten Verhältnissen des durch die Industrialisierung in seiner Existenz bedrohten Heimgewerbes.

Weiter oben wurde schon über den Gesundheitszustand der Arbeiter in einer Wollspinnerei berichtet, der in überlangen Arbeitszeiten (Übermüdung), Beengtheit des Arbeitsplatzes, einseitigen Belastungen, schlechter Beleuchtung, schlechter Luft <sup>2)</sup> und Staub <sup>3)</sup>, hoher Temperatur, Lärm etc. begründet war. Hygienische Vorrichtungen, Wasch- und Aufenthaltsräume fehlten in den älteren Fabriken gänzlich. So kam es häufiger vor, daß sich die Arbeiterinnen in Textilfabriken zwischen zwei mit Tüchern verhängten Stühlen umziehen mußten <sup>4)</sup>.

Die Unfallziffern waren in der Textilindustrie recht hoch (auch wenn sie zum Beispiel im Maschinenbau und Bergbau noch höher waren <sup>5)</sup>), zumal in den ersten Jahr-

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.1.4. (Arbeitslöhne und Familieneinkommen).

2) Die Luft war durch den Geruch von scharfen Fetten und Ölen durchtränkt. So betrug 1886 in Barmen der Anteil der erkrankten Arbeiterinnen an der gesamten weiblichen Belegschaft in den nicht ventilierten Webereien durchschnittlich 55,7 %, in einer sogar 91,2 %. In einer mäßig ventilierten Buntweberei sank dieser Anteil auf 44,4 %; vgl. W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.135.

3) Eine erhebliche Staubentwicklung trat zum Beispiel am sogenannten Reißwolf (hier wurde die Baumwolle gereinigt) und in der Carderie (hier wurden die Fasern gekämmt) auf.

4) Vgl. W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.135.

5) Borscheid untersuchte die Unfall- und Krankheitshäufigkeit in den einzelnen Industrie- und Handwerksparten Württembergs für das Jahr 1896 und ermittelte, daß im Textilgewerbe die relative Unfallhäufigkeit zwar nicht so hoch war wie in anderen Branchen, dagegen die Krankheitsfälle pro 100 Beschäftigte doch relativ hoch

zehnten der Mechanisierung des Textilgewerbes kaum Schutzvorrichtungen, insbesondere an den Transmissionen <sup>1)</sup>, angebracht wurden. Neben den fehlenden/unzureichenden Schutzvorrichtungen hatte die hohe Unfallzahl noch mehrere andere Gründe. Zum ersten hatten die Maschinenführer mehrere Maschinen zu bedienen - der Spinner von Anfang an 2 Selfaktoren, der Weber erst einen und dann in der Regel zwei Kraftwebstühle -, so daß deren Aufmerksamkeit nachließ und - auch aufgrund der Arbeitshetze - einfach in die fahrenden Maschinen eingegriffen wurde.

Zum zweiten waren es die meisten Arbeiter nicht gewohnt, an Maschinen zu arbeiten - dies galt insbesondere für die vom Lande zugewanderten Arbeitskräfte -, so daß mögliche Unfallgefahren nicht als solche erkannt wurden.

---

Fortsetzung der Fußnote 5) von Seite 842:  
waren (vgl. P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 368). Diese Zahlen erhärten die Aussage, daß es in der Textilindustrie einfach nicht so viele Gefahrenquellen gab wie in anderen Industrien, und darüberhinaus bestimmte Unfallgefahren nach einigen Jahrzehnten durch Schutzvorrichtungen gemildert wurden. Zwar erfolgte im Textilgewerbe die Mechanisierung auch erst nach und nach, jedoch wurden die dafür benötigten Maschinen im Laufe der Zeit kaum verändert (im Gegensatz zum Beispiel zu der einer raschen technologischen Veränderung unterliegenden Maschinenbauindustrie), so daß gleiche Schutzvorrichtungen an einem Selfaktor in einem bestimmten Betrieb auch noch 20 Jahre später an einem Selfaktor in einem anderen Betrieb anmontiert werden konnten (falls vom Unternehmer angeordnet). Die Arbeitsbedingungen jedoch waren in der Textilindustrie so schlecht, daß sie vergleichsweise oft zu Krankheiten der Arbeiter führten.

1) In allen Industriezweigen galten die Transmissionen als eine der größten Gefahrenquellen. So stellte eine der detailliertesten Untersuchungen der damaligen Zeit über die soziale Lage von Fabrikarbeitern in Mannheim (hier gab es allerdings kaum Textilindustrie) fest, daß "die Sicherung der Transmissionsanlagen .. von allen Einrichtungen, welche für die Sicherung der Arbeiter von Einfluß sind, am meisten vernachlässigt (ist)" (F. Wörishoffer: Die soziale Lage der Fabrikarbeiter in Mannheim und dessen nächster Umgebung, Karlsruhe 1891, S.22).

Zum dritten trug - auch nach den Beobachtungen der Fabrikinspektoren <sup>1)</sup> - das vorherrschende Akkord- und Prämiensystem indirekt Schuld an Arbeitsunfällen, da Reinigungsarbeiten usw. an laufenden Maschinen aufgrund des zu geringen Stücklohns oder Prämiensatzes vorgenommen wurden. Darüberhinaus wiesen die Unfallberichte eine Häufung der Unfälle auf das Ende der Woche aus; hier kommt die allgemeine Überanstrengung deutlich zum Vorschein. Speziell bei Arbeiterinnen war eine Unfallursache das Tragen weiterer Kleidungsstücke <sup>2)</sup>. Da sich deren Leben aufgrund der gerade in der Textilindustrie recht langen Arbeitszeiten in der Hauptsache in der Fabrik abspielte, und sich die Arbeiterinnen sehr oft weigerten, ihre Straßenkleidung mit einer besonderen Arbeitskleidung zu vertauschen, verfangen sich die Kleider in den Maschinen. Die Gründe für die Weigerung des Kleidertausches lagen zum einen im schon genannten Fehlen entsprechender Umkleidemöglichkeiten und einer Verletzung der Intimsphäre. Zum zweiten war Arbeitskleidung für die Frauen zum Teil auch finanziell unerschwinglich, da der Unternehmer diese nicht bezahlte und überdies die Frauen aufgrund ihrer betrieblichen Stellung nie wußten, wann sie gekündigt wurden, und ob sich eine solche Anschaffung auch 'rentieren' würde. Zum dritten bewahrten sich die Frauen durch das Tragen ihrer speziellen weiblichen und privaten Kleidungsstücke eine soziale Identität als Frau, die sie in der betrieblichen und auch familiären Praxis so nicht mehr erfüllen konnten <sup>3)</sup>.

1) So die Jahresberichte der Fabrikinspektoren in Augsburg 1897 und 1900, vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 152.

2) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 152.

3) Dieses Sich-Zurückziehen der Arbeiterinnen (die zu meist in den Textilfabriken arbeiteten) auf vorgegebene, statusbezogene Normen, die so gar nicht zu ihrem tatsächlichen Leben als industrielle Lohnarbeiter paßten, beeinflusste auch deren Verarbeitung der Anforderungen und Zwänge der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweisen, woraus sich - im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen - zum Teil ganz andere Verhaltensweisen und Interessenwahrnehmungen ergaben, auf die später noch zurückgekommen werden soll.

Arbeits- und Lebensbedingungen der Textilarbeiter insgesamt und deren Familien führten besonders in der ersten Phase der Durchsetzung der Großen Industrie zu erheblichen Sterblichkeitsquoten der Jüngeren. Von den 4 525 Personen, welche zum Beispiel in der Stadt Aachen in den Jahren 1876 und 1877 starben, waren 58 % unter 15 Jahren. Für das Textilgewerbe betrug dieser Prozentsatz 65,4 % (diese Prozentzahlen beziehen sich auf Arbeiter, Unternehmer, Manufakturiers, Heimgewerbetreibende etc.). Betrachtet man Gehilfen, Gesellen, Lehrlinge und Fabrikarbeiter gesondert (dann aber nicht nach Branchen getrennt), so ergibt sich hier eine Sterblichkeitsquote für Kinder unter 15 Jahren von 72,8 % <sup>1)</sup>.

Die Kraft zum Widerstand gegen solche Bedingungen wurde weiter geschwächt durch die gerade in der Textilindustrie verbreiteten sehr langen Arbeitszeiten, die vor allem dem niedergehenden Heimgewerbe geschuldet waren, das mit der Ausdehnung des Arbeitstages in einen (vergeblichen) Konkurrenzkampf mit der aufkommenden Industrie eintrat <sup>2)</sup>. Anfangs behielten denn auch die Industriebetriebe die überlangen Arbeitszeiten bei. Die eine (manchester)liberal geprägte autoritäre Betriebspolitik betreibenden industriellen Unternehmer, denen von den heterogen zusammengesetzten, industrieungewohnten Betriebsbelegschaften (auch angesichts der mit dem Niedergang des Heimgewerbes sich vergrößernden Zahl der Arbeitssuchenden) zunächst kaum eine Gegenwehr entgegengesetzt wurde, versuchten die Maschinenkapazitäten auf Kosten der Arbeiter so weit

---

1) Vgl. A.Thun, a.a.O., I.Teil, S.67. Diese Zahlen beziehen sich auch immer auf die Familienangehörigen.

2) Damit setzte sich zu Beginn der Umbruchperiode nur das fort, was schon vorher im Textil(Manufakturwesen) und in den wenigen Industriebetrieben üblich gewesen war. So wurden spezifisch im Textilgewerbe die in den 1830er Jahren im allgemeinen üblichen Arbeitszeiten pro Tag von 12 bis 14 Stunden in vielen Fällen noch überschritten. Beispielsweise wurde 1827 in der Spremberger Streichgarnspinnerei 14 bis 15 Stunden gearbeitet (Schreiben des Magistrats von Spremberg vom 30.7.1827, zitiert nach H.Blumberg, a.a.O., S.337); im schlesi-

wie möglich auszunutzen - dabei übersehend, daß mit der Mechanisierung eine Intensivierung der Arbeit stattgefunden hatte, und ein zu langer Arbeitstag aufgrund der dann zu schnellen Vernutzung der Ware Arbeitskraft, verbunden mit zunehmender Unaufmerksamkeit, Produktionsstörungen und Produktion von Ausschuß, sich letztlich gegen die unternehmerischen Interessen wenden könnte. Die Industriearbeiter selbst empfanden den langen Arbeitstag - obwohl ja die überlangen Arbeitszeiten für die damalige Zeit nichts Außergewöhnliches darstellten - aufgrund der im Vergleich zum Handwerk und auch zum Heimgewerbe erheblich höherer Intensität der Arbeit in der Industrie und der Monotonie vieler Arbeitsverrichtungen als sehr belastend und bedrückend.

Erst allmählich nahm mit steigender Mechanisierung, verbunden mit einer weiteren Zurückdrängung des Heimgewerbes, die Zahl der Arbeitsstunden pro Tag ab. So betrug Anfang der 1870er Jahre die effektive Arbeitszeit im Textilgewerbe Earmens 10 bis 12 Stunden pro Tag; mit Pausen (aber ohne Wegezeit zur und von der Arbeitsstätte) war also der Arbeitstag 11,5 bis 14 Stunden lang <sup>1)</sup>. In Augsburg reduzierten im November 1869 die dortigen Spinnereien und Webereien den Arbeitstag von 13 auf 12 Stunden. Die Tagelöhne blieben dabei unverändert, während die Stücklöhne leicht angehoben wurden, so daß ein Teil der Arbeiter "bei gleichem Fleiße" seinen Verdienst in etwa halten konnte <sup>2)</sup>. Damit wurde die Trennung von Maschinenführern und seinen Gehilfen noch weiter vertieft. Da sowohl im Werkmeister- als auch im Akkordmei-

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 845:

schen Goldberg arbeiteten Männer und Frauen an den Streichgarnspinnmaschinen 16 Stunden täglich (vgl. Verhandlungsakte vom 23.1.1833 zu Goldberg, zitiert nach H.Blumberg, a.a.O., S.338), und im Aachener Textilgewerbe betrug 1832 ein Arbeitstag 14,5 bis 15 Stunden (vgl. A.Thun, a.a.O., I.Teil, S.31). Eher die Ausnahme war allerdings der 18-Stundentag der Neuroder Streichgarnspinnerei (Schlesien) 1836 (Schreiben der Breslauer Regierung vom 13.7.1836, zitiert nach H.Blumberg, a.a.O., S.338).

1) Vgl. W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.133.

2) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S.134.



stersystem <sup>1)</sup> der Maschinenführer Stücklohn, seine Gehilfen jedoch Zeit-(Tage)lohn bekamen, belastete die Arbeitszeitverkürzung und eine damit intendierte und auch durchgeführte Intensivierung der Arbeit lohnmäßig mehr die Gehilfen als die Maschinenführer, was zwangsläufig zu Spannungen führen mußte und die Möglichkeiten eines einheitlichen Belegschaftshandelns noch weiter erschwerte. Die Arbeitszeitverkürzungen um diese Zeit (1860/70) waren nicht so sehr aufgrund des Drucks der Arbeiterbewegung oder/und der Betriebsbelegschaften zustande gekommen, sondern vor allem durch den politischen Druck in der Öffentlichkeit und lagen darüberhinaus in der steigenden Mechanisierung begründet. Im Zuge der vor allem in der bürgerlichen Öffentlichkeit immer stärker geführten Diskussion - sicherlich auch in Angst vor dem steigenden Einfluß der Sozialdemokratie, aber nicht nur - um die sozialen und politischen Folgen der sich immer mehr verbreiternden industriellen Lohnarbeit (die Diskussion wurde bekannt als Behandlung der 'sozialen Frage') wurden auch zunehmend die überlangen Arbeitszeiten von dem politisch-liberalen Teil des Bürgertums und einigen (wenigen) aufgeklärten Unternehmern in Frage gestellt. Von daher wurde ein Druck in der Öffentlichkeit erzeugt, der zusammen mit anderen - genannten - Faktoren eine Arbeitszeitverkürzung herbeiführte.

Dabei wurden natürlich die Unternehmer auch gezwungen, auf die technisch-organisatorischen Anforderungen bezüglich der Länge der Arbeitszeit Rücksicht zu nehmen:

Die Verdichtung des Produktionsablaufs in technischer und organisatorischer Hinsicht zieht, da sie insgesamt auf eine optimale Kombination von Einsatz der Produktionsmittel und Einsatz der lebendigen Arbeitskraft abzielt, auch eine Verdichtung der menschlichen Arbeitsleistung, d.h. Intensivierung der Arbeit, nach sich <sup>2)</sup>.

1) Obwohl das Akkordmeistersystem während der Umbruchperiode das Werkmeistersystem verdrängte, gab es natürlich noch in der betrieblichen Praxis Überlappungen, Vermischungen etc.

2) R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S.115.

Eine intensivere Arbeit kann auf Dauer jedoch nur bei kürzeren Arbeitszeiten optimiert werden.

Eine weitere Arbeitszeitverkürzung erfolgte um 1890 von 12 auf 11 Stunden täglich <sup>1)</sup>, jetzt allerdings auch mehr unter dem politischen Druck der Arbeiterbewegung.

Als die Augsburger Textilindustriellen im Juli 1889 die tägliche Arbeitszeit auf 11 Stunden verringerten, beteuerten sie zwar sogleich, daß sie sich "absolut nicht unter dem Drucke seitens der Arbeiter, mehr unter einem solchen von oben und seitens der öffentlichen Meinung (gefühl haben), denn der Zug der Zeit gehe eben einmal auf eine Arbeitszeit-Reduktion" <sup>2)</sup>.

Damit deuteten die Unternehmer an, daß die in der von ihnen anerkannten und als maßgeblich erachteten Öffentlichkeit geführten Diskussion um die 'soziale Frage', die zugleich eine Legitimitätsdiskussion unternehmerischen Handelns und sogar ihrer Existenzberechtigung war, sie auf den Weg (oder zumindest den Versuch) einer politisch-liberalen Integration nun auch der Arbeiter gebracht hat, die ein partielles Eingehen auf Arbeiterinteressen ermöglichte. Somit wurde gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode ein vorsichtiges Umschwenken der Betriebspolitik der Unternehmer sichtbar, die sich nun langsam von der bisher geübten Konfrontation und der doch sehr rücksichtslosen Durchsetzung des eigenen totalen Herrschaftsanspruches fortbewegten hin zu einer mehr differenzierten Betrachtungsweise der objektiv komplexen Interaktionszusammenhänge im Betrieb.

Daneben macht die Bemerkung "denn der Zug der Zeit gehe nun einmal auf eine Arbeitszeitreduktion" auch deutlich, daß den Unternehmern an einer allgemeinen und für alle Betriebe gleichermaßen gültigen Arbeitszeitverkürzung aus Gründen der gleichen Konkurrenzbedingungen (zumin-

---

1) Vgl. R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S.107.

2) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 134.

dest innerhalb der Region und Branche) gelegen war.

Hinzu kommt natürlich - und dies typisch für die (Textil)Industrie erst am Ende der Umbruchperiode als wesentliches Moment der Arbeitszeitverkürzung - die Angst vor mehr oder minder organisierten Arbeitsk Kampfmaßnahmen der Belegschaften.

So wurde in einem Zirkular des Augsburger Textilindustriellen Haßler 1889 an die Arbeiter der Stadtbachspinnerei auf die drohende Gefahr von Streiks seitens der Arbeiter als Grund für die Arbeitszeitverkürzung, die dann als präventive Maßnahme ergriffen wurde, hingewiesen - wenn auch mit dem ganzen gönnerhaften Gehabe des Patriarchen <sup>1)</sup>:

Wir bringen dieses Opfer, obgleich kein derartiges Gesuch von Euch gestellt wurde, ... in Anbetracht der allgemeinen Zeitumstände, in Anerkennung Eures guten Verhaltens und zum Zwecke der Aufrechterhaltung des bisherigen freundlichen und friedlichen Einverständnisses zwischen uns und unseren Arbeitern, hoffen aber auch, daß Ihr unser Entgegenkommen würdigen, durch Fortdauer Eures Fleißes und Eurer Treue erwidern und niemals zugeben werdet, daß sich irgend Jemand zwischen uns und Euch dränge, und uns einander entfremde.

Wenn auch die Textilindustriellen den Gerüchten über einen angeblich bevorstehenden Streik der Augsburger Textilarbeiter zur Erreichung des 11-Stunden-Tages nur wenig Glauben schenken mochten, so blieben sie doch von den "großen strikes am Niederrhein und in Westphalen" und den möglichen Auswirkungen sozialdemokratischer Agitation unter den Arbeitern nicht unbeeindruckt <sup>2)</sup>.

Wie berechtigt die Sorge der Textilindustriellen um das Problem der Arbeitszeit als sozialer Zündfunken war, zeigt der Vorgang um die Kammgarnspinnerei in Augsburg.

---

1) Zirkular vom 27.7.1889, zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S. 134.

2) So ein Bericht der Augsburger 'Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei', zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 134.

Diese hatte zwar auch die Arbeitszeit verkürzt, jedoch nur um eine halbe Stunde. Die geringer als allgemein erwartet ausgefallene Arbeitszeitverkürzung erregte die Belegschaftsmitglieder derart, daß der Magistrat der Stadt Augsburg die Polizei mit verstärkter Überwachung beauftragen mußte,

da die Kammgarnspinnerei, deren Direktion den Arbeitern eine längere als in den anderen Textiletablissements übliche Arbeitszeit auch jetzt noch aus ganz ungerechtfertigtem Eigensinn zumuthe, ein Herd der Arbeiter-Unzufriedenheit zu werden" drohe 1).

Erst die Herabsetzung der Arbeitszeit auch in der Kammgarnspinnerei auf das allgemeine Niveau bannte die Streikgefahr. -

Nach der Jahrhundertwende wurde der 10-Stunden-Tag auch in der Textilindustrie allmählich eingeführt <sup>2)</sup>. Allmählich gaben die Unternehmer auch den Widerstand gegen die Forderung auf Freigabe des Samstagnachmittags auf, obwohl einzelne Unternehmer glaubten, "moralische Bedenken" gegen die Erweiterung der Freizeit vorbringen zu müssen <sup>3)</sup> und damit immer noch am Konzept der totalen Belegschaftskontrolle festhielten.

Vorher, also vor der Jahrhundertwende, wurde an allen Werktagen gearbeitet. Aber auch sonn- und feiertags ließen einige Fabrikanten in der württembergischen Textilindustrie nach einer Erhebung aus dem Jahre 1885 Reparaturen und Reinigungsarbeiten durchführen, ferner arbeiteten in einigen Baumwollspinnereien in der Nacht von Samstag auf Sonntag bei kleinem Wasserstand einzelne Vorwerke, und in den Baumwollwebereien verrichteten einige Webermeister Vorbereitungsarbeiten für den nächsten Werktag <sup>4)</sup>.

1) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 134 f.

2) Vgl. W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.133, sowie P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.369.

3) Zitiert aus der Verhandlung des Barmer Stadtrates über Einführung der sogenannten englischen Arbeitszeit an den Sonnabenden, zitiert nach W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 134.

4) Erhebung aus dem Jahre 1885, vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 369.

Eine schon 1852 durchgeführte Untersuchung in dem württembergischen Textilgewerbe über die Art der Sonntagsarbeit stellte fest <sup>1)</sup>:

Eine Bevorzugung der Fabrikanten vor anderen Gewerbetreibenden können wir darin, daß der Fortbetrieb einzelner nothwendiger Arbeiten in Fabriken am Sonntag gestattet wird, nicht erblicken, indem ja auch anderen Gewerbetreibenden erlaubt ist, dasjenige, was nach der allgemeinen Auffassung in gegenwärtiger Zeit als nothwendige Arbeit gilt, am Sonntag zu vollbringen, wie denn zum Beispiel Bäcker, Müller, Metzger, Kutscher, Wirthe und die große Zahl derer, die einen offenen Laden haben, auch am Sonntag ihr Gewerbe nicht ganz einstellen, manchmal schwunghafter, als am Werktagen betreiben.

Der Direktor der Augsburger Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei stellte 1857 die Sonntagsarbeit der Arbeiter als gern verrichtete und absolut freiwillige Mehrarbeit der Arbeiter dar <sup>2)</sup>:

Überhaupt kommen gar manche unserer Arbeiter, die nach dem Stück bezahlt sind, an den Sonntagen freiwillig und ohne von uns eine Vergütung dafür zu bekommen, auf eine Stunde oder auch etwas länger in die Fabrik, um ihre Maschinen in Ordnung zu bringen, oder etwas daran vorzurichten, damit sie in der Zeit, während welcher die Fabrik durch die Motoren in Betrieb ist, keinen Augenblick verlieren. Wir haben doch gewiß keinen Beruf, sie daran zu hindern, freuen uns im Gegenteil darüber, wenn sie sich durch solchen Fleiß einen höheren Lohn verdienen.

Gemeint sind vor allem die Maschinenführer, die im Stücklohn arbeiteten und durch die 'freiwillig' erbrachte Sonntagsarbeit den ungestörten Lauf der Selfaktoren und Kraftwebstühle an den Werktagen verlängerten. Damit verringerten sie natürlich auch die durch Umrüsten und Reparaturen notwendigen Unterbrechungen während der eigentlichen Arbeitszeit, was die Belastungen für ihre Gehilfen, aber auch für die Maschinenführer selbst vergrößerte. Im Gegensatz aber zu den Maschinenführern, die aufgrund des dann höheren Produktionsergebnisses höhere Löhne zu erwarten hatten, bekamen die im Zeitlohn bezahlten Gehilfen trotz Intensivierung und höherer Belastung nicht mehr

1) Zitiert nach P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 369 f.

2) Zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S. 137.

Lohn. Hinzu kam, daß deren Möglichkeiten zur Qualifizierung sanken, da es gerade die Reparaturen und Wartungen waren, die nun zum Teil Sonntags stattfanden, bei denen sich der 'piecér' in direkter Kooperation mit dem 'minder' wesentliche Kenntnisse aneignen konnte, die Eingangsvoraussetzungen für seine spätere Weiterverwendung als 'minder' darstellten.

Mit der oben zitierten Unternehmermeinung von der gern und freiwillig verrichteten Mehrarbeit durch die Arbeiter an Sonntagen etc. unterstellten und forderten sie eine letztlich totale Reduktion des Lebensvollzugs der Arbeiter auf die Arbeit, wie sie von den industriellen Lohnarbeitern - zumal in ihrer damaligen Situation der 'geistigen Entwurzelung' - nicht geleistet werden konnte. Aber abgesehen davon, hatte die mit der Gewöhnung an Industriearbeit, auch in der Form der Lohnarbeit, auch stets zunehmende Konzentrierung der Arbeiter auf ihre Arbeit bezüglich ihrer gesamten Lebensperspektive und der Entwicklung einer Strategie des 'Überlebens' eine doppelte Bedeutung, die so von den Unternehmern nicht gesehen wurde.

Zwar ist es einerseits richtig, daß mit einer Konzentrierung des Lebensvollzugs auf die Anforderungen der industriellen Lohnarbeit diese Arbeit intensiver, besser und effektiver (siehe dazu die obigen Ausführungen am Beispiel der Auslagerung der Wartungsarbeiten auf den Sonntag) vom einzelnen verrichtet werden kann, mithin also auch die Rentabilitätserwartungen des Unternehmers stützt. Andererseits jedoch konnte die zunehmende Orientierung der Arbeiter an der industriellen Lohnarbeit auch einen Denkprozeß auslösen, an dessen Ende eine sachlich-rationale Analyse der Position und Situation als industrieller Lohnarbeiter stand und unter anderem den Aufbau von individuellen und kollektiven Widerständen, von Interessenwahrnehmungen und -vertretungen ermöglichte. -

Erst 1889 war - zumindest in Württemberg - die Sonntagsarbeit nach Auskunft der Fabrikinspektoren gänzlich ver-



schwunden, nicht zuletzt unter dem Druck der Kirche <sup>1)</sup>.

Überhaupt ist aus heutiger Sicht die (amts)kirchliche Funktion hinsichtlich des Ersatzes des Urlaubs, den es im 19. Jahrhundert als gesetzlich festgelegten und/oder bezahlten nicht gab, nicht zu unterschätzen. Die Jahresarbeitszeit wurde - vor allem in katholischen, weniger in evangelischen Gegenden - von den kirchlichen Feiertagen verkürzt. Allerdings schmolz die recht große Zahl der kirchlichen Feiertage, die in der vorindustriellen Zeit noch ohne Diskussionen mit Arbeitsruhe begangen wurden, unter dem Druck der industriellen Unternehmer recht schnell dahin.

In einer Eingabe an den Augsburger Magistrat vom 12.5. 1859 behaupteten die Industriellen, Feiertage seien dem Arbeiter

sowohl in pecuniärer als auch in moralischer Beziehung schädlich. Wenn derselbe auch an solchen Feiertagen eine Stunde dem Kirchenbesuche widmet, so gibt er sich während dem größten Theil des Tages dem Müßiggang und den daraus entspringenden Lasten hin, wodurch er Veranlassung zu großen Auslagen hat, während er in jenen Tagen nichts verdient 2).

Obwohl nach dieser unternehmerischen Initiative schon an vier kirchlichen Feiertagen gearbeitet werden mußte, gingen die Bestrebungen der Unternehmer zur Verringerung der freien Tage noch weiter, wobei mit einer solchen Rationalisierung der Produktion zwar einerseits die Gewinnaussichten der Unternehmer vergrößert und ein erhebliches Instrument zur Disziplinierung der Industriebelegschaften geschaffen wurde, andererseits jedoch der Aufbau einer eigenständigen Arbeiterkultur dadurch befördert wurde - ähnlich wie bezüglich der Auswirkungen der Unternehmererwartung zur Reduktion des Lebensvollzugs der Arbeiter auf ihre Arbeit schon vermerkt worden ist.

---

1) Vgl. P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 370.

2) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 138.

Im Jahre 1870 argumentierte die Augsburger Handels- und Gewerbekammer in ihrem Jahresbericht ähnlich wie die Industriellen schon 11 Jahre zuvor <sup>1)</sup>:

Erfahrungsgemäß hat der Arbeiter an Feiertagen einen erhöhten Geldbedarf, welcher sehr häufig mehr zu Körper und Geist schwächenden Unterhaltungen als zur Erholung angewendet wird. Ausschreitungen gegen die Gesetze der Ordnung ereignen sich meistens an Feiertagen, während andererseits dieselben, zur Tätigkeit benützt, den Arbeiter in gewohnter Ordnung erhalten und ihm eine jährliche Ersparnis von 20 - 30 fl. ermöglichen würden.

Eine solche Argumentation entsprach im großen und ganzen der bürgerlichen Moral als Zentrum der anerkannten Kultur, sie wurde öffentlich vertreten und für alle, insbesondere aber für die Arbeiter, als allgemeinverbindliche Richtschnur erklärt. Dagegen wurden die privaten Verhaltensweisen und Handlungen derjenigen, die öffentlich die Moral als Norm setzten, von der Libertinage beherrscht.

Damit geriet die bürgerliche Moral, die sich zunehmend von der Religion als Legitimierung entfernte, zu einer intellektuellen Norm und hörte letztlich auf, existentiell zu sein, sie wurde aber dennoch weiterhin vom Bürgertum als Argument zum Beispiel zur Reduzierung von arbeitsfreien (Kirchenfeier)Tagen benutzt. Tatsächlich wurde nach dieser Intervention die Zahl der arbeitsfreien Tage anlässlich von Kirchenfeiern noch weiter reduziert. Auf der anderen Seite wurden patriotische Gedenktage weiter sorgfältig gepflegt: in der Maschinenfabrik Augsburg bekamen beispielsweise die Teilnehmer am deutsch-französischen Krieg 1870/71 jedes Jahr am Tag der Schlacht von Sedan ohne Verdienstabzug frei, die übrigen Belegschaftsmitglieder konnten um vier Uhr nachmittags Feierabend machen <sup>2)</sup>. -

Mit dieser allmählichen Zurückdrängung der kirchlichen

---

1) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 138.

2) Vgl. ebenda.

Feiertage in ihrer Bedeutung als arbeitsfreie Tage lösten sich die (Textil)Industriellen von traditionellen Gegebenheiten, die auch das Feiern der Kirchentage unbedingt mit einschlossen, und handelten damit ausschließlich aus Erwerbsmotiven. Das Handeln aus den Erfordernissen der Konkurrenz trat gerade bei den Textilindustriellen kraß zum Vorschein, die die so entstehenden Nachteile für die Arbeiter (Wegfall von freien Tagen) in keiner Weise - etwa durch eine patriarchalische Betriebspolitik - zu mildern suchten, sondern durch manchester-liberale Verhaltensweisen ganz und gar das Profitmotiv in den Vordergrund stellten. Das Feiern von nationalen Gedenktagen hingegen war ein Ausdruck der schon oben beschriebenen Einbindung eines großen Teils des Bürgertums in den autoritären, halbfeudalen preußisch-deutschen Nationalstaatsgedanken, wenn auch diese Einbindung bei den süddeutschen Textilindustriellen nicht so stark war, wie bei den rheinland-westfälischen Schwerindustriellen oder speziell auch zum Beispiel bei der MAN Augsburg. Andererseits jedoch ist der Nationalstaat - wie immer auch im einzelnen strukturiert - als Ergebnis auch der politische Rahmen eines kapitalistischen Systems, so daß auch von daher wichtige nationale Feiertage von den Unternehmern entsprechend einer solchen Bedeutung mit der Erklärung zu arbeitsfreien Tagen gewürdigt wurden.

Die allmähliche Loslösung von vorindustriellen traditionellen Orientierungen und Gegebenheiten hin zu moderneren Formen der Gestaltung industrieller, ökonomischer und letztlich auch sozialer Prozesse ist nicht nur am Beispiel der Arbeitszeit, sondern auch an der Lohnentwicklung im Textilgewerbe zu verzeichnen.

Dabei ist unter dem Aspekt der ständig steigenden Produktionsökonomie und auch der Veränderung der Integrationsbedingungen in Betrieb und Gesellschaft, die nicht mehr auf Unterwerfung beruhen konnten, als Ausdruck einer angemesseneren industriell-kapitalistischen Ge-

staltung der Arbeits- und Produktionsorganisation gerade die Verknüpfung von Arbeitszeit und Lohn gegeben. Denn in einem Zweig wie der Textilindustrie, in dem es keine spektakulären technischen Neuerungen seit Einführung und technischen Verbesserung des Selfaktors und des Kraftwebstuhls gab, galt es, eine optimale Abstimmung zwischen Arbeitszeit, Arbeitsintensität und Lohn herzustellen; dies insbesondere aufgrund des verschärften Konkurrenzdrucks während und nach der Gründerkrise (1873-1876). Schon Lujo Brentano plädierte 1875 für höhere Löhne und verringerte Arbeitszeiten, deren Kosten durch höhere Produktivität und Intensität der Arbeit kompensiert werden sollten. Seine Argumentation beruhte auf der Überlegung, daß nur voll arbeitsfähige Arbeiter die Kapazitäten der Maschinen der Textilindustrie ausnutzen konnten. In der Berücksichtigung dieses Zusammenhangs sah Brentano die Überlegenheit der englischen Textilproduktion <sup>1)</sup>:

Nur bei einem Arbeiter, der den Anspruch erhob, steigenden Bedürfnissen zu genügen, war es möglich, die Geschwindigkeit der Spindel zu erhöhen, die Zahl der zu beaufsichtigenden Spindeln zu steigern, die Zahl der Arbeiter pro Spinnerei gegebener Größe zu mindern, kurz, jene Vergrößerung der Arbeitsleistung herbeizuführen, auf der es beruht, daß einerseits trotz gesunkener Stücklöhne und kurzer Arbeitszeit der Wochenverdienst des englischen Baumwollarbeiters der höchste, andererseits trotz dieser höchsten Wochenverdienste die Arbeitskosten der englischen Baumwollindustrie die niedrigsten sind in Europa.

Diese ökonomische Überlegung wurde lange von dem Willen zur politischen Herrschaft unterdrückt und fand in der deutschen Textilindustrie aber erst gegen Ende des Jahrhunderts Eingang in entsprechende Betriebspolitiken.

Die in der deutschen Textilindustrie relativ späte Durchsetzung einer adäquaten Betriebspolitik war eben nur Ausdruck der besonderen Konstellation der deutschen Textilindustrie, die sich aufgrund anderer Bedingungen <sup>2)</sup> und

1) L. Brentano: Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung, Leipzig 1893 (1875), S. 31, zitiert nach R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S. 106.

2) Siehe dazu Kapitel 2.3.1.1. (Technische, ökonomische und soziale Entwicklungen im Textilgewerbe).

dann auch noch sehr viel langsamer entwickelte als andere Industriebranchen wie zum Beispiel der Maschinenbau, aber auch der Bergbau, von den neuen Industrien (Elektro, Chemie) ganz zu schweigen.

Zwar stiegen auch in der Textilindustrie(gewerbe) von 1830 bis 1913 die Reallöhne, mit einer Rate von nur 30 Prozent aber erheblich weniger als in anderen Branchen. Zudem konzentrierte sich dieser Anstieg erst auf die Zeit nach 1883, während von 1830 bis 1865 sogar ein geringfügiger Reallohnrückgang zu verzeichnen war <sup>1)</sup>.

In dieser ersten Phase der Umbruchperiode orientierten sich die Industrielöhne ebenso wie die Arbeitszeiten an den Bedingungen des im Zerfall begriffenen zünftig strukturierten Handwerks und des in schwerer, letztlich aussichtsloser Konkurrenz mit der Industrie stehenden Heimgewerbes, wobei das industrielle Lohnniveau noch zusätzlich gedrückt wurde durch die aufgrund des Niedergangs des Hausgewerbes und der Verdrängung eines Teils des Handwerks nun arbeitslos gewordenen Meister, Gesellen, Frauen und Kinder. Hinzu kam, daß die schnelle Erlernbarkeit des (mechanischen) Spinnens und Webens und die geringen Kosten, die in die Ausbildung des Facharbeiters investiert werden mußten, den 'Tauschwert' des Textilarbeiters auf dem Arbeitsmarkt verringerte.

Vergleicht man die Barmer Arbeiterlöhne in der Textilindustrie von 1849 mit jenen der Gesellen, die im Meisterhaushalt wohnten, so fällt auf, daß die Arbeiterlöhne, um den für Kost und Logis zu berechnenden Betrag aufgestockt, den Gesellenlöhnen entsprachen <sup>2)</sup>. Dazu muß jedoch vermerkt werden, daß die im Haushalt des Meisters lebenden Gesellen Ledige waren, während hingegen die Mehrzahl der Lohnarbeiter verheiratet war und Familie besaß. Hieran ist deutlich der gesellschaftliche Strukturwandel von handwerklichen Arbeits- zu

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S.147 sowie H.Blumberg, a.a.O., S.324 und S. 333.

2) Vgl. W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.139.

(früh)industriellen Produktionsweisen zu sehen, der sich aber keineswegs eindeutig in den Verhaltensweisen und auch in der Lohnhöhe ausdrückte <sup>1)</sup>. Die Löhne blieben weiterhin auf den ledigen Gesellen zugeschnitten und berücksichtigten nicht den 'gerechten Familienlohn', ein Problem übrigens, das typischerweise eine zentrale Rolle bei der Diskussion der 'Sozialen Frage' während der Industrialisierungsphase spielte.

Das niedrige Niveau der Löhne war aber nicht nur der Orientierung an - mangels anderer Alternativen - Gesellenlöhnen und Heimarbeitereinkommen geschuldet, sondern auch verursacht durch das Vorhandensein einer industriellen Reservearmee, die sich zum Teil aus ehemaligen Meistern und Gesellen des Heimgewerbes und des Handwerks rekrutierte. So schrieb A. Thun über die lohndrückende Konkurrenz der früher im Hausgewerbe/Handwerk Beschäftigten untereinander <sup>2)</sup>:

Abgesehen von aller Vernichtung der handwerksmässigen Selbständigkeit, der Zerstörung des häuslichen Lebens, der schutzlosen Preisgebung an alle Wechselfälle der Krankheiten und Verunglückungen hat der Fabrikbetrieb den Webermeistern gegenüber mit der Reduction des Lohnes um ein Drittel debutirt. Wie bereits erwähnt, beschäftigen die Fabrikanten in ihren Räumen zuerst Gesellen auf Handstühlen zu zwei Dritteln des Meisterlohnes, und wenn die Meister in die Fabrik traten, mussten sie sich denselben Bedingungen unterwerfen; zwei Drittel des früheren Meisterlohnes waren also der Ausgangspunkt der Lohnberechnung in der Fabrik. Als nun der mechanische Betrieb allgemein wurde, die hausindustrielle Weberei aufhörte und doch nur ein geringer Theil der Meister Werkführer oder gar Fabrikanten werden konnte, da trat an sie die Nothwendigkeit immer dringender heran, in die Fabriken zu

---

1) Infolge des niedrigen Lohnes mußten Kinder und Frauen mitarbeiten, um das Familieneinkommen zu erhöhen (siehe dazu die Haushaltsbudgets in: O.Rühle, a.a.O., Band 1, S.316-321 und S. 326). Bei ihnen galt die Arbeit als Zuerwerbsquelle und entsprechend gerieten Qualifikationsanforderungen, Arbeitsbedingungen, Löhne und Status in der betrieblichen Hierarchie.

2) A. Thun, a.a.O., I.Theil, S. 28 f.



gehen und sich hinter den Kraftstuhl zu stellen. Hier stiessen sie aber auf einen bis dahin in der Tuchweberei unbekannten Gegner: auf ihre Frau und ihre Tochter; diese hatten früher den breiten Stuhl selbst mit der Schnellschütze nicht beherrschen können; auf dem Kraftstuhl war ihre Fingerfertigkeit für das Zusammenknüpfen der gebrochenen Fäden sehr gesucht. So kam es denn, dass in Folge des allmählichen Ueberganges von der Hausweberei zur Fabrikweberei auf Handstühlen und von diesen zu mechanischen durch die Konkurrenz anfangs von Gesellen und später von Frauen das Lohnniveau sich auf zwei Drittel des früheren hielt; das dritte Drittel steckte der Fabrikant als Verzinsung für seine Werkstätte und Stühle und als Lohn für seine Oberaufsicht in die Tasche, - gewiss ein überreicher Lohn. Als nun die alten Meister sahen, dass ihre Gesellen ihnen fort - und in die Fabrik gingen, wo sie einer geringeren Controle unterlagen, da setzten sie mehr Lehrlinge auf ihre Stühle, um durch deren geringen Lohn einen höheren Verdienst sich zu verschaffen, natürlich nur auf Kosten einer gleichmässigen, fehlerfreien Arbeit; bis auf den heutigen Tag ist, mit bedingt durch diesen Umstand, die Hausweberei die Pflanzschule für die Tuchweberei geblieben.

Aber auch die Versuche der Unternehmer zur nachträglichen Reduzierung eines schon verabredeten Lohns trugen noch viele Zeichen vor- und protoindustrieller Normierungen <sup>1)</sup>.

Auch nach Erlass des preußischen Antitruckgesetzes (1849) verbesserte sich die Lage für die Arbeiter in der Textilindustrie (in der das Trucksystem eine besonders breite Ausdehnung erfahren hatte) kaum: jetzt übernahm

1)

So beschrieb A. Thun, a.a.O., I. Teil, S. 29:

"Mit dem Aufhören des handwerksmässigen Betriebes wurde die Art des Einkommenbezuges beim Weber eine ganz andere; früher verkaufte er seine Waare um einen gewissen Preis, nun erhielt er für seine Arbeit einen gewissen Lohn. Der Lohn fiel unter die Betriebskosten des Kaufmanns und bildete neben den Auslagen für Rohstoffe und Warenlager den bedeutendsten Theil desselben. Je tiefer es ihm gelang den Lohn zu drücken, desto mehr Arbeiter vermochte er zu beschäftigen und Wolle anzukaufen, desto mehr wurde er in Stand gesetzt, seinen Betrieb auszudehnen und den Gewinn zu vergrössern. Die Methoden der Lohnverkürzung waren vielerlei, vor allem kommen diejenigen in Betracht, welche den bereits verdienten Lohn zu schmälern suchten durch das Waarenzahlen, die Anwendung falschen Maasses und direkte Lohnabzüge."

men häufig Werkmeister oder Commis' die Einrichtungen.

Das Warenzahlen (Trucksystem) war eine Form der Lohnauszahlung, die neben der Funktion der Profitvermehrung für den Unternehmer noch einige Merkmale vorindustrieller Wirtschaftsbeziehungen enthielt. So konnte sich der Geldlohn als typischer Ausdruck kapitalistischer Wirtschaftsweise - mit dessen Umgang ja auch die industriellen Lohnarbeiter Schwierigkeiten hatten, da er die gewohnte Strategie der Vorratshaltung durchkreuzte und neben einer vorausschauenden Haushaltsplanung auch (in Grenzen) marktmäßiges Verhalten als Konsument verlangte <sup>1)</sup> - immer noch nicht voll durchsetzen. Die Vorteile des Geldlohns vor allem auch für die Unternehmer - neben einer genauen Berechnung der Ware Arbeitskraft als betrieblicher Kostenfaktor unter anderem auch auf volkswirtschaftlicher Ebene die kreditwirtschaftliche Bedeutung der Ansammlung von Geld bei Banken - waren (wohl auch aufgrund des niedrigen Kapitalbedarfs der Textilindustrie) noch nicht so zwingend.

Erst mit steigender Mechanisierung und allgemein fortschreitender 'Kapitalisierung' verloren sich auch im Lohngefüge und in der Art der Auszahlung der Löhne im Textilbereich die Überreste vor- und protoindustrieller Entlohnungen und Entlohnungsformen. Unter dem Einfluß des Akkordlohns verringerten sich zum Teil die Abstufungen in der Lohnhierarchie. So konnten zum Beispiel Selfaktor-Spinner die Meister im Lohn übertreffen, ebenso konnten Weber (Maschinenführer) und Weberinnen (!) in einigen Fällen das Höchsteinkommen des Vorwerks- und des Webermeisters überflügeln <sup>2)</sup>. Dies galt natürlich nicht für

1) Siehe dazu Kapitel 2.2.1.6. (Die Schwierigkeiten bei der Befriedigung von Bedürfnissen durch die Einstellung auf den Geldlohn und den Geldverkehr).

2) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 162. Andererseits jedoch versuchten viele Textilindustrielle, die Partizipation der Arbeiter an Produktionserhöhungen durch technische und organisatorische Neuerungen zu verhindern. So berichtete der Augsburger Fabrikinspektor in seinem Jahresbericht 1893, daß in einigen Fabriken die Stücklöhne her-

die Gehilfen, die nach wie vor im Zeitlohn beschäftigt waren, und auf deren Kosten die Intensivierung der Arbeit in der Hauptsache erfolgte.

Das System des Akkordlohns im Akkordmeistersystem - das ja nicht nur als Lohnform zu sehen ist, sondern vor allem als Ausdruck einer neuen Betriebsorganisation - galt jedoch nur für einen Teil der Belegschaftsmitglieder, nämlich die Maschinenführer. Das Akkordmeistersystem ist als Vorläufer des Gruppenakkords zu betrachten, der später eingeführt wurde und als endgültige Durchsetzung des Systems des Akkordlohns zu betrachten ist.

Der Akkordlohn setzte sich in der Textilindustrie schon Anfang der 1870er Jahre (Gründerjahre) mit der Einrichtung neuer Fabriken relativ weit durch <sup>1)</sup>. Er war Ausdruck von ökonomischen, technischen und organisatorischen Veränderungen und Differenzierungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und kann "als Bestandteil eines Gesamtsystems der Betriebsorganisation angesehen werden" <sup>2)</sup>.

Eine kurz nach der Jahrhundertwende erschienene Untersuchung versuchte aufzuzeigen,

daß die Entlohnungsmethoden für sich allein gar nicht, sondern nur in ihrem Zusammenhang mit der gesamten Entwicklung der modernen Unternehmung verstanden werden könnten, daß alle Tendenzen - und Gegen Tendenzen - die wir bei der Durchsetzung der rein kapitalistischen Betriebsweise wirksam sehen, auch die Entlohnungsmethoden entscheidend beeinflussen <sup>3)</sup>.

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 860:  
abgesetzt worden seien, da durch Betriebsverbesserungen die Produktion vereinfacht worden sei, vgl. I. Fischer, a.a.O., S.161.

1) Vgl. R.Schiede, E.Schudlich, a.a.O., S.121.

2) Ebenda, S. 119.

3) E.Günther: Die Entlohnungsmethoden in der süddeutschen Maschinen- und Elektrizitätsindustrie, Berlin 1908, S.V, zitiert nach R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S. 119.

Dabei dient die Veränderung dieses Gesamtkomplexes dem Ziel,

nichts in den Arbeitsbedingungen im weitesten Sinn der Tradition, oder Erwägungen zu überlassen, die nicht sofort oder unmittelbar Erhöhung der Produktivität anstreben 1).

Das System des Akkordlohns und dessen Ausbreitung kann also als Indiz für eine moderne, auf sachlich-rationale Kriterien unter der Maxime einer bestimmten Zielerreichung beruhende Lohn- und Leistungs politik gelten, und damit als Emanzipation von vorindustriellen Organisationsversuchen zur Regelung industrieller Produktion und kapitalistischer Sozialbeziehungen.

Max Weber stellte am Beispiel einer Leinenweberei die Anforderungen an die Betriebsleitung zur Festsetzung der 'richtigen' Akkordsätze dar, die letztlich nur bei einer sachlich-rationale Leitung erfüllt werden können und damit Ausdruck der Wandlung von bloß moralisch-vorpolitischen Handlungen der Unternehmer zu einer sachlich-rationale, planvollen, ökonomisch orientierten Betriebs politik der Unternehmer sind (wobei letztere erst gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode breiteren Raum einnahm) 2):

Eine deutsche Leinenweberei von mittlerer Vielseitigkeit der Produktion stellt (wenn man die Dinge wie den Flächeninhalt der Taschentücher und die Art und Breite ihrer Säume als 'Sorten'-unterschiede einrechnet), oft 3-400 verschiedene Sorten von Waren her, und wenn auch ein erheblicher Teil jener Unterschiede für Art und Maß der Inanspruchnahme der Arbeiter und also auch für die Bemessung des Lohnes irrelevant ist, so muß sie doch immerhin, unter Berücksichtigung der Unterschiede in der technischen Ausrüstung ihrer Webstühle (zum Beispiel des Grades, in welchem durch mechanische Vorrichtungen zum Abstellen bei Fadenbrüchen und zum Wiederfinden der gerissenen Fäden die Aufmerksamkeit entlastet und Zeit gespart wird), der Unterschiede der Gewebe nach Zusammenset-

---

1) O. Jeidels: Die Methoden der Arbeiterentlohnung in der rheinisch-westfälischen Eisenindustrie, Berlin 1907, S. 237, zitiert nach R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S.119.  
2) M. Weber: Arbeit, a.a.O., S. 38.

zung (Leinen, Halbleinen, Feinheit der Garne), Breite und Dichtigkeit (Zahl der Schüsse auf den Zentimeter) usw. im ganzen über 200 verschiedene Akkordsätze 'richtig' kalkulieren. Derart, heißt das, kalkulieren, daß der bei mittlerer Anstrengung mögliche Arbeitsverdienst bei den einzelnen Sorten keine allzu auffälligen Unterschiede aufweist, gegen welche die betreffende Klasse von Arbeitern - also etwa: die Weber - sehr bald mit dem Verlangen nach Erhöhung auch aller übrigen Akkordsätze reagieren würde. Die Kalkulation der Akkordsätze kann aber - wenn man sie nicht einfach aus den Tabellen der Konkurrenten abschreiben will (und kann) - naturgemäß nur erfolgen, wenn ungefähr übersehbar ist, was der Durchschnitt der betreffenden Arbeiterschaft zur Zeit in den einzelnen Sorten zu leisten vermag, bzw. nach hinlänglicher Übung zu leisten vermögen wird.

+ künftig

Schmiede/Schudlich haben in zwar idealtypischer und somit nicht alle Differenzierungen und unterschiedlichen Entwicklungen der Praxis beachtender, aber dennoch (oder vielleicht gerade deshalb) die wesentliche Funktion des Systems des Akkordlohns herausarbeitender Weise den Zusammenhang von Entlohnungsform, Leistungsmessung und moderner industriell-kapitalistischer Arbeits- und Betriebsorganisation hergestellt <sup>1)</sup>:

Die Akkordfestsetzung geht, unter dem Druck der ökonomischen Konkurrenz von außen, vom Meister auf zentrale Fabrikinstanzen (technische Direktion, Betriebsleitung, Betriebsingenieur, technisches Büro) über; um die Bestimmung der Akkorde mit dem Ziel der Effektivierung und Intensivierung der Arbeitskraft nicht rein willkürlich zu handhaben, wird das bestehende System der Lohnauszahlung und -verrechnung unter Herausbildung eines bürokratischen, durch schriftlichen Verkehr formalisierten Apparats zu einer ökonomischen und technischen zentralisierten Buchführung und Kontrolle umgestaltet; deren Material ermöglicht wiederum eine auf systematisch gesammelter Erfahrung beruhende zentrale Festsetzung der Akkorde, ihre Kontrolle ist Voraussetzung für eine Untersuchung ihrer 'Verbesserung' im Sinn der Ökonomisierung und Intensivierung der einzelnen Arbeitsprozesse. Diese zunehmende Indienststellung der Lohn- durch die Leistungspolitik findet schließlich ihren organisatorischen Ausdruck darin, daß die Lohnverrechnung zum Zweck der Kalkulation in besonderen Kalkulationsbüros verselbständigt wird.

---

1) R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 128.

Genauso wie das System des Akkordlohns als Ausdruck eines sich durchsetzenden Bestrebens hin zu einer modernen Betriebspolitik der Unternehmer angesehen werden kann, kann das 'Bremsen' der industriellen Lohnarbeiter als Reaktion auf die 'Rationalisierung' der Lohnsysteme als Übergang von moralisch-pathetischen, insgesamt vorpolitischen Protestformen hin zu sachlich-rationalen, politischen Widerstandsformen zwecks Erreichens besserer Lohnbedingungen angesehen werden.

Max Weber gibt ein Beispiel eines solchen Bremsens in einer Leinenweberei, das eine Verbesserung des Tarifvertrages zum Ziel hatte <sup>1)</sup>:

Ein hervorragend leistungsfähiger Arbeiter der mehrfach zitierten Weberei, Vertrauensmann einer Gewerkschaft, führte in einer Zeit, wo von der Arbeiterschaft der Abschluß eines Tarifvertrages angestrebt wurde, nicht nur nach Angabe der betreffenden Meister, sondern auch nach Ausweis seiner Leistungskurve, das Bremsen während eines Zeitraums von etwa 7 Monaten (Juni bis Januar) systematisch durch, dergestalt, daß seine Leistung hinter dem, was er, gemessen an der Entwicklung seiner Qualitäten in den 9 vorangegangenen Monaten, bei voller Anspannung hätte leisten können, um reichlich 15%, sein Lohnverdienst gegen den für ihn bequem möglichen um reichlich 10% zurückblieb. Da die Solidarität der Arbeiterschaft bei dem schließlich von ihm herbeigeführten offenen Bruch versagte, war dies 'Bremsen' vergeblich gewesen. Die spätere Analyse der Leistungskurve jenes Arbeiters wird zeigen, wie schwierig bei dem Hineinspielen zahlreicher anderer Momente die einigermaßen sichere Bemessung des Einflusses des Bremsens selbst beim Einzelnen ist.

Die Handlung besonders des Webers zeugt von einem hohen Grad an Reflektion seiner eigenen Situation und jener des Unternehmers und ist Ausdruck der Fähigkeit zur Entwicklung einer auch längerfristig angelegten Strategie zur Verbesserung allgemeiner Arbeitsbedingungen und in diesem Fall spezifischer Lohntarife.

Daß gerade das Mittel des Bremsens gewählt wurde, deutet auf ein realistisches und richtig einordnendes Verständ-

---

1) M. Weber: Arbeit, a.a.O., S. 39 f.



nis von den gegebenen 'Machtverhältnissen' hin, d.h. daß ein Streik - und damit vielfach verbunden die Aussperrung und der Verlust des Arbeitsplatzes - tatsächlich nur als letztes Mittel angewendet werden würde; vorher jedoch wurden (möglicherweise gleich wirksame) für den einzelnen nicht ganz so risikofolle Aktionen gewählt:

Jenes 'akkordpolitische' Bremsen, d.h. dasjenige, welches überhaupt den Zweck der Einwirkung auf die Akkordfestsetzung (und nicht rein traditionalistische oder ökonomische irrationale) Ursachen hat, verläuft, wenn es von breiteren Arbeiterschichten solidarisch durchgeführt wird, ähnlich wie der Streik (dessen Surrogat es ja oft genug ist) dann verlaufen würde, wenn es keine 'Arbeitswilligen' gäbe: es fragt sich, wer länger warten kann. Im Gegensatz zum Streik erfordert es keinen Apparat einer förmlichen Organisation und keine Kassen, die Arbeiter setzen sich nicht gänzlich aus dem Brot, sondern schränken ihren Verdienst nur ein, und ihre taktische Lage ist dabei auch insofern im Verhältnis zum Streik günstiger, als der Gegner keineswegs immer in der Lage ist, dem einzelnen nachzuweisen, daß und wie stark er tatsächlich 'gebremst' hat: und eine formell ganz grundlose Entlassung eines nicht notorisch leistungsunfähigen Arbeiters wegen angeblichen 'Bremsens' würde, wo die Arbeiterschaft nicht gänzlich machtlos ist, eine Belastung mit einem nicht gern getragenen Odium für den Unternehmer bedeuten 1).

Ein solches rational-sachliches, also als eigentlich politisch zu bezeichnendes Verhalten und Handeln wie im Fall des bremsenden Webers beschrieben, war allerdings in dem hier diskutierten Zeitraum keinesfalls unter den Arbeitern allgemein verbreitet, sondern begann erst allmählich die mehr moralischen, vopolitischen Protestaktionen abzulösen.

Im allgemeinen war die Textilindustrie in Deutschland während der hier diskutierten Umbruchperiode in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts gekennzeichnet durch Arbeitsbedingungen (im weitesten Sinn) der Maschinenarbeiter, die sich nur langsam von der Orientierung an jenen im niedergehenden Heimgewerbe und zum Teil auch des Handwerks lösten. Zumindest bis 1860/70 bewirkten die innerhalb eines Betriebes höchst unterschiedlichen Arbeits-

1) M. Weber: Arbeit, a.a.O., S. 39.

bedingungen, die ergänzt wurden durch entsprechende Verhältnisse und Lebensbedingungen außerhalb des Industriebetriebs, eine Zementierung der Spaltung der ohnehin nur elitär konsolidierten Belegschaften, die einheitliche Interessenfindungsprozesse nur erschwerte.

Die Differenzierung innerhalb der (Textil)Industriebelegschaften - auf die im Anschluß hieran im Zusammenhang mit Rekrutierung und Belegschaftsstrukturen noch genauer eingegangen werden wird - bewirkte auch höchst unterschiedliche Verhaltensweisen und Handlungen der Arbeiter als Reaktion auf die schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen, die wir als religiös passiv-dulidend, als fatalistisch-eskapistisch, als aggressiv-repressiv, als individualistisch und moralisch-vorpolitisch sowie als sachlich-rational gekennzeichnet haben. Dementsprechend konnte sich das betriebliche Mitbestimmungsstreben in seinem engen Zusammenhang mit der Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins zunächst nur bei der letztgenannten, zahlenmäßig sehr kleinen Gruppe herausbilden, die nicht ganz so schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen unterlagen und sich zum großen Teil aus ehemaligen Handwerkern rekrutierten und entsprechende Arbeitsplätze nun im Industriebetrieb einnahmen.

Insgesamt jedoch - und zeitlich mit dem Schwerpunkt im dritten Viertel des 19. Jahrhunderts - reagierten die Arbeiter im Betrieb auf die schlechten Bedingungen mit einem harten, eher biologisch-irrationalen als ökonomisch-rationalen Konkurrenzkampf und grenzten sich so negativ von den jeweils anderen ab, um überhaupt überleben zu können.

Auch die Kooperationsbeziehungen, die in den Industriebetrieben während der Arbeit selbst entstanden, waren zu dieser Zeit höchstens ein brutaler Kollektivismus, der emotional und nicht sachlich-rational begründet war.

Erst gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode stellten sich zunehmend solche Verhaltensweisen ein, wie

sie oben im Fall des bremsenden Webers beschrieben wurden und als Übergang vom bloßen folgenlosen Protest hin zu einem strategisch angelegten Widerstand bezeichnet werden können.

### 2.3.1.2. Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation

Die rationale, d.h. Arbeit als Mittel für technische Zwecke einsetzende und wirtschaftlich berechnende, Organisierung des industriellen Produktionsprozesses unter kapitalistischen Bedingungen ließ sowohl auf der betrieblichen Ebene als auch hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Sozialisationsfunktion den Nebenerwerbscharakter der industriellen Textilarbeit immer geringer werden.

Der Nebenerwerbscharakter entstand - neben dem Zwang zur Mitarbeit von Kindern und Frauen aufgrund des zu geringen Lohns des Mannes als Haupternährer der Familie - aus der traditionellen Organisation der Familie, die als Verband unter Zuweisung von spezifischen Rollen an bestimmte Familienmitglieder im Heimgewerbe die Arbeitsorganisation und Sozialbeziehungen innerhalb der Arbeitseinheit bestimmte <sup>1)</sup>. Daraus entwickelte sich

---

1) Vgl. dazu N. Smelser: Anpassungen, a.a.O., S.246 f. Friedrich Schmidt, ein Statistiker der frühen industriellen Revolution, hatte die Verdienstverhältnisse des Heimgewerbes (Baumwoll- und Leinenweberei) in der Oberlausitz (Sachsen) untersucht, wobei seine Ergebnisse in eindrucksvoller Weise die Funktion des Familienverbandes auch als Arbeits- und Verdiensteinheit widerspiegeln.

Verdiensttabelle einer Weberfamilie siehe S. 868:

"Bei einer Weberfamilie ohne Kinder, die einen Webstuhl besitzt, verdiente

|                                                                                                                                                                                        | im Leinengeschäft | im Baumwollgeschäft |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|
| 1) Der Mann wöchentlich                                                                                                                                                                | - Thlr. 22 Gr.    | 1 Thlr. - Gr.       |
| 2) An Ueberschuß von der erhaltenen Werthe eine Partie Garn von ungefähr 6 Gr. am Werthe, macht auf eine Woche                                                                         | - Thlr. 3 Gr.     | - Thlr. 3 Gr.       |
| 3) Die Frau kann außer den in der Hauswirthschaft vorkommenden Geschäften und dem Spulen für den Stuhl des Mannes, noch für einen zweiten Stuhl spulen, womit sie wöchentlich verdient | - Thlr. 3 Gr.     | - Thlr. 3 Gr.       |
| Diesen Verdienst kann sie auch neben der Abwartung der Kinder noch haben.                                                                                                              | 1 Thlr. 3 Gr.     | 1 Thlr. 6 Gr.       |

Der jährliche Verdienst einer solchen Familie betrug daher bei dem Leinweber 60 Thlr. 16 Gr.; bei dem Baumwollenweber 65 Thlr. Wenn ein Kind spulen kann, welches ungefähr mit dem 6ten oder 7ten Jahre der Fall ist, so kann man seinen wöchentlichen Verdienst neben dem Schulbesuch auf ungefähr 3 Gr., oder jährlich 6 Thlr. 12 Gr. anschlagen. Mit jedem Kinde, welches dieses Alter erreicht hat, vermehrt sich daher der Verdienst der Familie um 6 Thlr. 12 Gr. jährlich, bis das erste Kind aus der Schule kommt, und für dasselbe ein zweiter Wirkstuhl gesetzt wird.

Geht es ihm auch ganz im Anfange nicht recht von Statten, so lernt sich doch das mechanische der gewöhnlichen Weberei sehr bald, und man kann annehmen, daß das Kind im ersten Jahre schon halb so viel, im zweiten Jahre aber eben so viel wie der Vater verdient, wobei freilich sein früherer Verdienst als Spuler mit 6 Thlr. 12 Gr. in Wegfall kommt, doch kann es, weil die Geschäfte der Hauswirthschaft nicht auf ihm lasten, das Spulen für seinen Stuhl noch nebenbei besorgen, so daß der Nebenverdienst der Mutter ungeschmälert bleibt.

ein gesellschaftliches Verständnis von der Funktion der (Kinder- und) Frauenarbeit, das auch auf die Industriearbeit in der frühen Textilindustrie übertragen wurde.

So findet sich der Nebenerwerbscharakter besonders in der (frühen) Textilindustrie sogar in amtlichen Verlautbarungen. 1845 wies die Oberamtsbeschreibung von Esslingen (Württemberg) auf folgendes hin <sup>1)</sup>:

Nebengewerbe lassen sich keine besonderen namhaft machen, wenn man nicht den mannigfaltigen Verdienst hierher rechnen will, welchen die Bewohner der Eßlingen und Stuttgart nah gelegenen Ortschaften in diesen Städten und namentlich in den Fabriken der ersteren zu machen Gelegenheit finden.

#### Die Rekrutierung der Textilarbeiter:

Industrielle Lohnarbeiter und entsprechende Industriebelegschaften gab es in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts selten. Wie sehr die Strukturen des Industriebetriebs in der ersten Phase der Mechanisierung und Industrialisierung geprägt waren von der Normierung vor- und protoindustrieller Verhältnisse, mag die Beschreibung

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von den Seiten 867/868:

Der Verdienst einer Weberfamilie würde sich daher im schlimmsten Falle so stellen:

- 1) Wenn noch kein Kind zum Spulen gebraucht werden kann,
  - a) im Leinengeschäft 60 Thlr. 16 Gr.
  - b) im Baumwollengeschäft 65 Thlr. - Gr.
- 2) Wenn ein Kind spulen kann,
  - a) im Leinengeschäft 67 Thlr. 4 Gr.
  - b) im Baumwollengeschäft 71 Thlr. 12 Gr.
- 3) Wenn zwei Kinder spulen können
  - a) im Leinengeschäft 73 Thlr. 16 Gr.
  - b) im Baumwollengeschäft 78 Thlr. - Gr.
- 4) Wenn ein Kind die Schule verläßt und wirkt,
  - a) im ersten Jahre
    - aa) im Leinengeschäft 91 Thlr. - Gr.
    - bb) im Baumwollengeschäft 97 Thlr. 12 Gr.
  - b) im zweiten Jahre
    - aa) im Leinengeschäft 121 Thlr. 8 Gr.
    - bb) im Baumwollengeschäft 130 Thlr. - Gr."

in: Fr. Schmidt: Untersuchungen über Bevölkerung, Arbeitslohn und Pauperism im ihrem gegenseitigen Zusammenhange, Leipzig 1836, S. 296-300, zitiert nach J. Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., Studien 3, S. 234 f.

1) Zitiert nach P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 176.

A. Thuns über Beschäftigungsverhältnisse in der Fabrik verdeutlichen <sup>1)</sup>:

Der Fabrikbetrieb rief namentlich Frauen und Kinder in die Stadt. Die Beschäftigung dieser Personen ist durchaus nicht seine Erfindung, vielmehr die Erbschaft einer früheren Organisation. Die Winderei, Spulerei, Kettenscherelei, das Noppen und Zusammenlegen, die Appretur und zum Teil auch die Weberei sind stets Kinder- und Frauenarbeit gewesen; das deutsche Weib wird am Rocken verherrlicht, später war es in der Spinnstube und an der Spindel beschäftigt, sein Kind wuchs am Spulrade auf.

Die Übertragung der Arbeitsorganisation auch auf die Organisierung der industriellen Arbeit im Betrieb verstärkte noch die Segmentierung der Belegschaften (auf die später ausführlich zurückgekommen wird) <sup>2)</sup>, zumal die Beziehungen zwischen den einzelnen Segmenten dann nicht nur von der betrieblichen Hierarchie, von technischen und organisatorischen Kooperationsbeziehungen und verwandtschaftlichen/bekanntschaftlichen Beziehungen zwischen 'piecer' und 'minder' etc. bestimmt wurden, sondern - damit zusammenhängend - auch noch von der in der Familie als Arbeitsverband geübten Organisations- und Autoritätsstruktur.

Die Eltern der in den Fabriken arbeitenden Kinder waren - auch aus wirtschaftlichen Gründen - durchweg daran interessiert, ihre Kinder in den Fabriken arbeiten zu lassen. Zeugenaussagen vor dem englischen Parlamentsausschuß in den Jahren 1816 bis 1819 bestätigten, daß in den Spinnfabriken die Meister ihren Arbeitern (Maschinenführern) gestatteten, ihre eigenen Hilfskräfte

---

1) A. Thun, a.a.O., I. Teil, S. 172.

Eindrucksvolle zeitgenössische Schilderungen der Arbeits- und Lohnbedingungen der vornehmlich in Textilfabriken arbeitenden Kinder sind enthalten in J. Kuczynski: Gesellschaft des Alltags, a.a.O., Studien 3, S. 258 - 264.

2) Unter Segmentierung verstehen wir hier nicht lauter gleiche Teile, sondern eher ständische Unterschiede, die durch eine Obrigkeit zusammengehalten werden zu einem Ganzen.



einzustellen <sup>1)</sup>. Die Spinner wählten dann ihre Frauen, Kinder, nahe Verwandte oder Verwandte des Eigentümers aus. Besonders die jüngeren Kinder traten auf den ausdrücklichen Wunsch ihrer Eltern in die Fabrik ein. Dieses System wurde in England unterstützt durch die Regeln der meisten frühen Gewerkschaften, die es ihren Mitgliedern ausdrücklich verboten, Hilfskräfte von außerhalb des eng begrenzten Kreises der Kinder, Brüder, verwaisten Neffen etc. zu rekrutieren <sup>2)</sup>.

Das in dem Niedergang des Heimgewerbes begründete Drängen der Eltern auf Beschäftigung ihrer Kinder machte es den industriellen Unternehmern leicht, etwaige Vorwürfe bezüglich der Kinderarbeit und der entsprechenden Bedingungen und Auswirkungen zurückzuweisen, ja im Gegenteil die Beschäftigung von Kindern in Industriebetrieben indirekt als Wohltat zu preisen und damit auch eine Tabuisierung des Müßiggangs zu erreichen. So konnte der Schweizer Unternehmer A. Staub, der in seiner Baumwollspinnerei in Altenstadt bei Geislingen (Württemberg) etwa 60 Kinder beschäftigte, dem evangelischen Consisterium 1866 berichten <sup>3)</sup>:

Die Eltern dieser Kinder seien sehr arm und auf den Erwerb Seitens der letzteren angewiesen; daß aber in dieser Richtung eine maßlose Ausbeutung nicht Platz greife, bzw. etwaige Mißbräuche abgestellt werden, dafür werde er jedenfalls schon in seinem eigenen Interesse sorgen, weil er darauf ausgehe, einen gesunden und kräftigen Arbeiterstamm heranzuziehen.

Die Belegschaftssegmentierung, zum Teil durch Kinder- und Frauenarbeit in ihrem Charakter als Nebenerwerb hervorgerufen, wurde zusätzlich noch durch die unterschiedlich hohen Löhne verfestigt.

In Augsburg verdienten 1865 die Frauen in den Spinnereien

---

1) Vgl. N.Smelser: Anpassungen, a.a.O. S. 250.

2) Vgl. ebenda. Zum Ausmaß der Kinderarbeit in Deutschland in einigen Betrieben vgl. H. Blumberg, a.a.O., S. 350-361.

3) Zitiert nach P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 372.

im Durchschnitt zwischen 33 % und 46 % weniger als die Männer <sup>1)</sup>, und die Lohnskalen zweier Chemnitzer Textilfabriken von 1847 zeigen noch deutlichere Unterschiede <sup>2)</sup>:

# Lohnskala von Chemnitzer Textilfabriken 1847

(Durchschnittliche Wochenlöhne verschiedener Arbeiter- und Meisterkategorien. 1 Taler = 30 Neugroschen; 1 Neugroschen = 10 Pfennig)

| A) Kattundruckerei |   |      |          | B) Spinnerei     |   |      |           |
|--------------------|---|------|----------|------------------|---|------|-----------|
| Graveur            | 6 | Tlr. | 15Ngr.   | Krempelmeister   | 7 | Tlr. | - Ngr.    |
| 2 Aufseher         |   |      |          | Spinmeister      | 6 | "    | - "       |
| d.versch.          |   |      |          | Maschinen-       |   |      |           |
| Branchen           | 6 | "    | - "      | schlosser        | 3 | "    | 5 " 3 Pf. |
| Formstecher        | 4 | "    | 15 "     | Feinspinner      | 2 | "    | 16 "      |
| Maurer             |   |      |          | Vorspinner       | 2 | "    | 10 "      |
| Schlosser          |   |      |          | Tagelöhner       | 2 | "    | 4 " 6 Pf. |
| Zimmermann         | 3 | "    | 22 "5Pf. | Weiferin         | 1 | "    | - "       |
| Drucker            | 3 | "    | 16 "     | Mädchen i.d.     |   |      |           |
| Handarbeiter       |   |      |          | Krempelei        | - | "    | 29 "      |
| (mehr befäh.)      | 3 | "    | - "      | Kind z.Andrehen  |   |      |           |
| Handarbeiter       | 2 | "    | - "      | gerissener Fäden | - | "    | 15 "      |
| Druckerlehrl.      | 1 | "    | 12 "     |                  |   |      |           |
| Mädchen            |   |      |          |                  |   |      |           |
| über 14            | 1 | "    | - "      |                  |   |      |           |
| Streichkind        | - | "    | 15 "     |                  |   |      |           |

in: W. Fischer: Status, a.a.O., S. 237.

Abgesehen von der Tatsache, daß das Lohnniveau in der Kattundruckerei insgesamt höher lag als in der Spinnerei (in letzterer wurden weniger qualifizierte Arbeiter benötigt und darüberhinaus mehr Frauen beschäftigt, deren Lohn sich nach der Funktion der Frauenarbeit als Nebenerwerb bemaß), fallen noch weitere Besonderheiten auf. In der Spinnerei

1) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S.163. Die immensen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen galten natürlich nicht nur für die Textilindustrie, sondern waren kennzeichnend für alle Industriezweige. So stellte F. Wörishoffer in seiner Untersuchung über die Mannheimer Fabrikarbeiter eine Tabelle der Lohngruppierungen (Ende der 1880er Jahre) auf und ordnete Männer und Frauen zu (F.Wörishoffer, a.a.O., S.141):

|                    | niedere | mittlere | hohe Löhne |
|--------------------|---------|----------|------------|
| Sämtliche Arbeiter | 29,8%   | 49,8%    | 20,4%      |
| Männliche Arbeiter | 20,9%   | 56,2%    | 22,9%      |
| Arbeiterinnen      | 99,2%   | 0,7%     | 0,1%       |

brachte die Meisterfunktion den doppelten Lohn dessen, was ein Reparaturarbeiter (Maschinenschlosser) erhielt, der Reparaturarbeiter wiederum verdiente rund 50% mehr als die Spinner. Das Verhältnis in der Spinnerei zwischen den Spinnern verschiedener Kategorien zu den Frauen (Weiferinnen) betrug in etwa 2,5 : 1. Interessant ist dabei, daß die (männlichen) Tagelöhner, obwohl ungelernt, weit mehr bekamen (nämlich das Doppelte) als die weiblichen Hilfskräfte (Weiferinnen). Das bestätigt noch einmal das oben Gesagte über den - auch aus vorindustriellen Verhältnissen entwickelten - Nebenerwerbscharakter der Frauenarbeit, den sich die Unternehmer unter anderem zu entsprechenden Lohnabstufungen zunutze machten.

Auch wenn die Frauen in noch größerem Maße als die Männer Hilfstätigkeiten verrichten mußten, so waren die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern doch keineswegs allein den unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen geschuldet.

Noch 1912 verdiente eine Weberin in Augsburg am Tag im Durchschnitt 27% weniger als ein Weber (also bei gleicher Tätigkeit); während einer zwölftägigen Lohnperiode sogar um 20% weniger <sup>1)</sup>.

Zwar konnten auch Weberinnen die Durchschnittsverdienste ihrer männlichen Kollegen übertreffen, doch dafür war mehr Leistung erforderlich, als sie vom männlichen Weber aufgebracht werden mußte.

Der späte Zeitpunkt (1912), an dem die Lohnunterschiede festgestellt wurden, zeigt - trotz aller regional- und betriebsspezifischen Besonderheiten - deutlich, daß sich die Unternehmer die aus vorindustriellen Verhältnissen her-

---

Fortsetzung der Fußnoten 1) und 2) von Seite 872:  
Fast alle Frauen arbeiteten in den untersten Lohngruppen, während nur ein Fünftel der Männer diesen Gruppen zuzuordnen war.

2) Im übrigen gaben diese Lohnskalen zugleich Aufschluß über die heterogene Belegschaftsstruktur.

1) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 163.

rührende, allerdings auch noch danach durch die in der Gesellschaft tief verwurzelte, nicht ausschließlich auf eine bestimmte Produktionsweise bezogene, geschlechtliche Rollenteilung zunutze machten und beispielsweise unterschiedliche Bewertungen der Arbeit einer (s) Frau/Mannes noch in einer Zeit durchführten, als der Nebenerwerbscharakter aufgrund technischer/qualifikatorischer Anforderungen in der Betriebsorganisation objektiv weitgehend verschwunden war <sup>1)</sup>. Die Lohnunterschiede markieren zugleich die Stellung in der betrieblichen Hierarchie, wobei das weite Auseinanderklaffen der Löhne die Belegschaftssegmentierung noch verstärkte.

Die technischen und organisatorischen Veränderungen sowohl in der Spinnerei als auch in der Weberei verdrängten die Kinder als Gehilfen des Maschinenführers zugunsten junger Frauen und teilweise auch Männer <sup>2)</sup>. Damit vollzog sich schrittweise ein Strukturwandel in der Zusammensetzung der Textilarbeiterschaft. Der hauptberufliche Arbeiter löste mehr und mehr den nebenberuflichen ab, Frauen nahmen mehr und mehr die Arbeitsplätze der Kinder und zum Teil auch der Männer ein. Waren 1875 in der deutschen Textilindustrie noch 66% der Lohnabhängigen Männer, so war 1907 ihr Anteil auf 48% gesunken und der der Frauen auf 52% gestiegen <sup>3) 4)</sup>.

1) Die Lohnunterschiede setzten sich auch bezüglich der Altersstruktur fort. So betrug bei jugendlichen Arbeitern in Augsburg der Rückstand zum Lohn der Erwachsenen bei gleicher Arbeit, zum Beispiel als Aufstecker, für männliche Jugendliche 1912 47%, für junge Mädchen sogar 68%; vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 164.

2) Weiter oben wurde schon darauf hingewiesen, daß in Deutschland schon vor dem Erlaß spezifischer Schulgesetze für Kinder die Fabrikarbeit der Kinder in der Textilindustrie aus technischen Gründen für die Unternehmer immer uninteressanter wurde, so daß im letzten Viertel des Jahrhunderts kaum mehr Kinder in den Industriebetrieben arbeiteten.

3) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.110.

4) Aber auch hier muß wieder unterschieden werden hinsichtlich der Verarbeitung der verschiedenen Rohstoffe und den unterschiedlichen Produktionsstufen. So gibt W. Fischer einige Hinweise auf den Zusammenhang zwischen der Heterogenität der Textilarbeiterschaft und den unterschiedli-

Da die Entwicklung des deutschen Textilgewerbes gekennzeichnet war durch das Nebeneinander von Handwerk, Heim- und Verlagswesen, Manufaktur und Industriebetrieb, und zudem diese Entwicklungen hinsichtlich der verschiedenen Produktionsvorgänge (Spinnen und Weben) und der unterschiedlichen Faserarten (Wolle, Baumwolle und Flachs) - auch regional - sehr ungleichzeitig verliefen, soll kurz auf die technisch und organisatorisch bedingten Veränderungen hinsichtlich der Struktur der Arbeiter in der preussischen Wollweberei hingewiesen werden <sup>1)</sup>: Solange die Wollweberei auf der Basis des Handstuhls betrieben wurde, kam der Frauenarbeit im unmittelbaren 'Produktions'prozeß nur eine untergeordnete Bedeutung zu. Die eigentliche Weberei blieb bis in die 1870er Jahre eine Domäne der Män-

---

Fortsetzung der Fußnote 4) von Seite 874:  
chen Belegschaftsstrukturen (W. Fischer: Status, a.a.O.): Während in der Spinnerei mehr Frauen und (in abnehmendem Maße) Kinder arbeiteten, so überwogen in den Webereien fast überall männliche Arbeitskräfte, vielfach ehemalige Heimweber. Interessant ist dabei, daß hier ein Ausleseprozeß verlief, der nicht nur ökonomische und soziale Bestimmungsgründe hatte, sondern auch (damit zusammenhängend) qualifikationsbestimmte Aspekte aufwies. Da nämlich in den Textilfabriken zunächst die einfachen und groben Gewebe mechanisch hergestellt wurden, gingen vorrangig diejenigen Heimweber in die Fabrik, die die feinere Arbeit nicht leisten konnten. "Die Elite der Weber arbeitet am Handwebstuhl und spezialisiert sich immer mehr auf diejenigen Gewebe, die dem Mechanisierungsprozeß noch nicht zugänglich sind. Erst relativ spät, gegen Ende des 19. Jahrhunderts, werden auch sie von der Mechanisierung betroffen" (ebenda, S. 223). Ähnliches galt auch für die Strickerei. Wieder ganz anders waren Katzentruckereien, Färbereien und Ausrüstungsbetriebe strukturiert. Hier dominierte schon im 18. Jahrhundert der zentralisierte Betrieb (Manufaktur), der dann um die Jahrhundertwende zum 19. Jahrhundert mit der Erfindung des Rouleaux-Drucks auf den maschinellen Fabrikbetrieb umgestellt wurde. Der Kern der Belegschaft bestand sehr früh aus gelernten männlichen Arbeitskräften, die als Manufaktur- oder/und Fabrikhandwerker bezeichnet werden können (obwohl sie zum Teil schon in Industriebetrieben arbeiteten), und die noch die typischen Merkmale des Handwerks aufwiesen (Lehrzeit, zum Teil Zünftigkeit, zumindest aber zunftähnliche Kooperationen, Versicherungskassen und natürlich auch entsprechend einen ständisch geprägten Arbeitsstolz), vgl. ebenda, S. 224.

1) Vgl. im folgenden H. Blumberg, a.a.O., S. 345-352.

ner. Größere Bedeutung gewann hier die Frauenarbeit nur als Gehilfe des Webers. Mit der fortschreitenden Mechanisierung auch der Wollweberei nahm die Beschäftigung der Frauen ständig zu. Die männlichen Arbeitskräfte wurden aber erst in den 1870er Jahren zunehmend durch Frauen ersetzt. Mit der Mechanisierung des Webvorgangs nahmen auch hier die physischen Anstrengungen im Produktionsprozeß so ab, daß sie auch von Frauen bewältigt werden konnten. Die Unternehmer machten sich diese Tatsache zunutze, indem sie durch den vermehrten Einsatz von Frauen anstelle der Männer Lohnkosten aufgrund der niedrigeren Frauenlöhne sparten. Im Einsatz waren vor allem jüngere, unverheiratete Frauen <sup>1)</sup>, die ihre Arbeit in der Textilindustrie oft nur als Zwischenstadium auf dem Wege zu einer besseren Arbeit betrachteten, und die für den Unternehmer nicht nur aufgrund des niedrigeren Lohns von Vorteil waren, sondern darüberhinaus aufgrund deren Eingebundenheit in die gesellschaftliche Rollenteilung zwischen Frauen und Männern sich weniger zur Wehr setzen konnten als Männer, zumal sie (aufgrund des geringen Alters und der oft ländlichen Herkunft) industrieunerfahren und in traditionelle Autoritätsstrukturen eingebunden waren.

Die letzten Bemerkungen weisen auf eine wesentliche Funktion gerade der Textilindustrie hin: aufgrund des relativ großen Umfangs des Textilgewerbes in Deutschland am Anfang der hier diskutierten Phase, des Einsatzes von industrieunerfahrenen Frauen und Kindern in den Fabriken, der Arbeit in den Textilfabriken als Zwischenstadium etc. kann Borscheid durchaus zugestimmt werden, wenn er die herausragende Rolle der Textilindustrie (im Vergleich zu anderen Industrien) bei der "Erziehung zur Industrie" (wie immer man dies bewerten mag) betont <sup>2)</sup>. Gerade in der Verschiedenheit und Widersprüchlichkeit der Entwicklung des Textilgewerbes, die einen nie endgültig abgeschlossenen Verschmelzungsprozeß von verschiedensten Nor-

1) Vgl. A.Thun, a.a.O., I.Teil, S. 172.

2) P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.138.



men, Verhaltensweisen, Handlungen und Anforderungen darstellte, liegt die Bedeutung der Entwicklung des Textilgewerbes in Deutschland hin zur Industrie - und keineswegs, wie zum Beispiel in England, in der Funktion eines 'leading sectors' der Industrialisierung.

Die unterschiedlichsten Voraussetzungen und Bedingungen der Entwicklung des Textilgewerbes lassen sich vor allem durch die Diskussion der Rekrutierung der industriellen Lohnarbeiter der deutschen Textilindustrie diskutieren. Die Arbeiter kamen während des hier diskutierten Zeitraums hauptsächlich aus dem (ländlichen) Heimgewerbe und dem Handwerk <sup>1)</sup>.

Für die Handwerker und die ehemals selbständigen Heimweber galt die Arbeit in einer Textilfabrik als sozialer Abstieg, da sie die Fabrik als Hauptkonkurrenz zur eigenen Existenzgrundlage betrachteten. Daneben zwang die Fabrikarbeit vor allem dem ehemaligen Handwerker eine andere Arbeitsweise und -disziplin auf, sein Verhältnis zum Produktionsvorgang, zum Produkt selbst und zur Arbeitszeit (sowohl was die Jahreszeiten anging als auch die Tageseinteilung) mußte sich ändern und an die Erfordernisse der kontinuierlich laufenden, die Ausnutzung der Kapazitäten erfordernden Maschinen angepaßt werden. In einem Gegensatz dazu stand die Unregelmäßigkeit des Tagesablaufs des Handwerkers (die allerdings nicht so stark ausgeprägt war wie bei Bauern, Tagelöhnern, Hausierern etc.), deren Arbeitstag sich je nach zu bewältigender Aufgabe verkürzte oder verlängerte, an Markt- und Erntetagen wurde kaum am eigentlichen Produkt gearbeitet, private Kommunikation ließ sich aufgrund der personalen Beziehungen, der Produktion für den lokalen Markt usw. nicht von arbeitsbedingten Kontakten unterscheiden. Dem Handwerker blieb die Taschenuhr lange Zeit in der Funktion der Zeiteinteilung fremd (obwohl sie auf der anderen

---

1) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.319, ebenso A. Thun, a.a.O., I.Teil, S. 28 f, wie auch H. Blumberg, a.a.O., S. 312.

Seite ein Statussymbol war), ganz anders als beim Fabrikarbeiter.

Die Handwerker waren es auch - und hier besonders die Webergesellen, die bei einem Meister gelernt hatten -, die trotz Arbeit in den Textilfabriken auch offiziell keineswegs den Status eines Fabrikarbeiters erhielten, sondern einen Sonderstatus. 1841 erklärte der Augsburger Magistrat,

daß die in den Fabriken arbeitenden Handwerksgesellen nicht eigentliche gewöhnliche Fabrikarbeiter sind, sondern Handwerksgesellen bleiben, bei Erkrankung oder auf Wanderung die Unterstützung wie andere Handwerksgesellen ansprechen können, und die Fabrikbesitzer in dieser Beziehung lediglich ihre Meister vorstellen 1).

Zum Beispiel mußten die zünftigen Gesellen in Augsburger Textilfabriken deshalb weiterhin dem protestantischen oder katholischen Gesellenverband angehören und sich an den Auflagen zur Krankenunterstützung beteiligen. Eine Befreiung davon erfolgte erst, als die Augsburger Mechanische Baumwollspinnerei und Weberei 1843 eine Fabrikkrankenkasse einrichtete, der ausnahmslos alle Arbeiter angehören mußten. Aber schon 1845 wurden die zünftigen Gesellen wieder zur Auflage herangezogen 2).

Die Zugehörigkeit zu einer anderen Kasse ist nur ein Ausdruck des gerade auch von den Gesellen geübten zünftlerischen Selbstverständnisses und auch objektiv des besonderen Status' der Gesellen, die aus sich heraus eine Angleichung an die anderen Fabrikarbeiter verboten und insofern schon eine wesentliche Teilung der Belegschaften bewirkten. -

Entgegen der allgemein üblichen Annahme war der Anteil der Arbeiter in der Textilindustrie, die vorher in der Landwirtschaft gearbeitet hatten, nicht so hoch. So kamen in Württemberg während des hier betrachteten Zeitraums in den Textilzentren mit nur einer Ausnahme nur zwischen 4 und 7% aller unselbständigen Textilarbeiter

1) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S.118 f.

2) Vgl. ebenda, S. 119.

aus der Landwirtschaft <sup>1)</sup>. Angesichts des recht hohen Anteils der in der Landwirtschaft Beschäftigten an allen Beschäftigten <sup>2)</sup> kann gesagt werden, daß ein Bauer/Landarbeiter oder dessen Sohn die Industrie mied oder - falls dies nicht zu umgehen war - eher in die Maschinenbauindustrie oder in den Bergbau ging, statt in Textilfabriken zu arbeiten. Nach Borscheid und auch Bernays lag es u.a. daran, daß es gerade Bauern waren, die die in den Maschinenspinnereien und -webereien gestellten Anforderungen an besondere Fingerfertigkeiten etc. aufgrund ihrer bisherigen groben Arbeit am schlechtesten erfüllen konnten <sup>3)</sup>. Marie Bernays stellte dazu in ihrer Untersuchung einer Gladbacher Spinnerei und Weberei zu Jahrhundertbeginn fest <sup>4)</sup>:

Die Untüchtigkeit der Landleute bei der Textilarbeit erklärt sich erstens aus ihren früheren Lebensbedingungen: der beschaulich langsamen Lebensweise mit ihrer Nichtberücksichtigung der Zeit, die die Leute ebensowenig für die streng auf Pünktlichkeit haltende Fabrikdisziplin im allgemeinen, wie für das starke Aufmerken, die die Maschine erfordert, geeignet macht. Zweitens kommen aber auch noch die besonderen Anforderungen der Textilindustrie in Betracht, die von ihren Arbeitskräften vor allem geschickte, nicht durch schwere Arbeit rauh gewordene Finger verlangt.

Wir vermögen hier Borscheids und Bernays' Argumentation nicht zu folgen, die wohl eher einem allgemeinen Vorurteil entspringt. Denn auch im Maschinenbau gab es Tätigkeiten, die eine erhebliche Fingerfertigkeit verlangten. Der

1) Vgl. P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 321.

2) 1867 (1890) betrug der Anteil der in der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei Tätigen in Deutschland 52% (43%) aller Beschäftigten, siehe dazu die ausführlichen Strukturdaten zu Beginn der Diskussion dieser Phase.

3) Genauere Zahlen bietet P. Borscheid in seinem Tabellenanhang mit der Tabelle 127: Vaterberufe selbständiger und unselbständiger Textilarbeiter 1810 - 1914 (P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 519 f.), die allerdings den Nachteil hat, daß sie über den angegebenen Jahreszeitraum summiert und zudem nur die verschiedenen württembergischen Textilorte und nicht die einzelnen Fabriken unterscheidet.

4) M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S. 309.

Grund für den angedeuteten Zusammenhang scheint uns vielmehr, neben dem niedrigen gesellschaftlichen Status und der geringen Entlohnung der industriellen Textilarbeit, in folgendem zu liegen: Für einen Bauernsohn, der nicht mehr den Beruf des Vaters ergreifen konnte, kam viel eher das Handwerk in Frage, da sich die vielfältigen auf dem Hof erlernten Fähigkeiten auch zu einem großen Teil in Handwerksberufen verwerten und ausbauen ließen. Marie Bernays hat denn auch in ihrer Untersuchung als das am häufigsten vorkommende Berufsschicksal in der Generationenfolge den Wechsel vom Bauern über den Handwerker zum Fabrikarbeiter festgestellt <sup>1)</sup>.

Eine große Ausnahme bildeten dabei allerdings die Saisonarbeiter, die auch eine andere Berufsperspektive besaßen. Nach der landwirtschaftlichen Saison gingen sie in die städtische Industrie <sup>2)</sup> - und mangels anderer geeigneter Möglichkeiten auch in die Textilindustrie <sup>3)</sup> -, um während der landwirtschaftlichen Saison wieder auf den Höfen zu arbeiten (des Vaters, Bruders oder auf dem eigenen kleinen Hof). Ihre soziale Identität war verbunden mit der Landwirtschaft und keinesfalls geprägt von der Industriearbeit; solche Arbeiter hatten immer noch die Möglichkeit (zumindest zeitweilig) die Industriearbeit aufzugeben und sich ganz auf die Landwirtschaft zu konzentrieren. Den Anforderungen industrieller Arbeitsweise konnten sie partiell ausweichen, weil die Nichterfüllung der Anforderungen keineswegs den Verlust der materiellen Existenz bedeutete (wie dies bei 'Vollzeit'-Industriearbeitern der Fall war), sondern nur eine Schmälerung der materiellen Existenz. Allerdings nahm mit zunehmender Industrialisierung - die auch Professionalisierung bedeutete -

---

1) Vgl. M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S. 115.

2) Vgl. H. Schäfer: Probleme der Arbeiterfluktuation während der Industrialisierung. Das Beispiel der Maschinenfabrik André Koechlin & Cie, Mülhausen/Elsaß (1827-1874), in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten, hrsg. v.W.Conze u. U.Engelhardt, Stuttgart 1979, S. 262-282, S. 267.

3) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.279.

die Bedeutung der landwirtschaftlichen Saison für die Ein- und Austrittsschwankungen im Industriebetrieb ab.

Eine weitere Ausnahme von den oben gemachten Feststellungen über die relativ geringe Zahl von ehemaligen Bauern in Textilfabriken bildeten die Töchter von Bauern/Landarbeitern, die - mangels fehlender Möglichkeiten des Erlernens eines Handwerks - entweder gleich in die Textilindustrie gingen oder den Umweg über das städtische Dienstbotenwesen machten.

Viele Nahwanderinnen <sup>1)</sup> fuhren entweder Tag für Tag oder Arbeitswoche für Arbeitswoche von ihrem Wohnsitz auf dem Lande in die Stadt, um in den Textilfabriken zu arbeiten, wie Thun am Beispiel Aachens beschrieben hat <sup>2)</sup>:

Zahlreiche Spulerinnen, Spinnerinnen und Weberinnen besitzen aber in der Stadt überhaupt keine Wohnung. Stellt man sich im Sommer um 7 oder 8 Uhr Abends vor das Sandkaultor, so sieht man die Stadt sich entladen und in langen Zügen die Arbeiterinnen ihren heimathlichen Dörfern zueilen; ihnen entgegen strömen die städtischen Mädchen, die auf dem Lande beschäftigt sind, und die beiden Ströme aus- und einziehender Arbeiter beleben die Thore und Steinwege. Am linken Arm hängt der grünlackirte Blechkorb, in welchem sie ihre Nahrung mitgebracht haben, die einen munter sich unterhaltend, die andern auch jetzt nach vollbrachtem Tagewerk eifrig am Strickstrumpf beschäftigt. Sie haben oft eine Stunde weit zu gehen, und dieser weite Gang am Morgen und am Abend, die kräftigere Nahrung und bessere Wohnung geben den Landkindern ein gesunderes Aussehen als den städtischen Fabrikmädchen. Vielen Mädchen, z.B. denen aus Vael und Cornelimünster, den Bergmannstöchtern aus Kohlscheid liegt die Heimath schon zu fern, und nur Samstags gehen sie nach Hause. Montag früh kehren sie kann zurück mit dem Mundvorrath für die ganze Woche: Kartoffeln, einem achtpfundigen Brote, im Innern ein wenig ausgehöhlt, worin sie Butter oder Schmalz verbergen; Mittwochs kommt die Mutter zum Markt und bringt den Töchtern neue Nahrungsmittel, welche diese sich Morgens kochen und während der Pausen aufwärmen. Die Nacht bringen sie in der Fabrik zu, und da Schlafsäle ganz vereinzelt

---

1) Vor 1900 dominierte vor allem die Nahwanderung, und hier war der Anteil der Frauen überproportional zu ihrem Anteil an der Gesamtwanderung (also incl. Fernwanderung); siehe dazu die ausführlichen Bemerkungen zur Mobilität.

2) A. Thun, a.a.O., I. Teil, S. 68.

vorhanden sind, suchen sie sich im Sommer Tücher und Wollsäcke in den Noppräumen und in der Feinspinnerei zusammen, im Winter aber flüchten sie sich in die heißen Räume der Grobspinnerei und in die Websäle, und in den gleichen Räumen, wo sie des Tages 14 Stunden bei Staub und Gestank gearbeitet haben, liegen sie auch des Nachts auf Säcken, die mit Flocken und Abfällen ausgestopft sind. Solche Verhältnisse herrschen ganz allgemein in Aachen.

Die Nahwanderung wurde nicht nur von den Frauen als tägliche/wöchentliche Pendelwanderung ausgeübt. Auch die Männer zogen von Anfang an (falls es die Entfernung einigermaßen zuließ) die Pendelwanderung und das Verbleiben in der Heimatgemeinde dem ungewohnten und auch teuren Leben in der Stadt vor. Diejenigen, die zu weit weg wohnten, mußten in die Stadt umziehen, wobei auch hier einige Unterschiede zu beobachten sind: So ließ die Mechanische Baumwollspinnerei und Weberei in Augsburg auch in entfernteren Gegenden Weber und Fadenbinder anwerben. Gelernte Facharbeiter erhielten die Kosten für die Fahrt nach Augsburg ersetzt; jungen Mädchen, die das Weben erst in der Fabrik lernen wollten, wurde das Reisegeld später wieder vom Lohn abgezogen <sup>1)</sup>. Insgesamt war die Rekrutierungsrate derjenigen, die von außerhalb der direkten Standorte des jeweiligen Textilbetriebes kamen, sehr hoch. 1859 waren von den Beschäftigten der Augsburger Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei nur 246 in Augsburg heimatberechtigt, 708 kamen aus dem übrigen Bayern und 133 aus anderen deutschen Ländern. Bei der Augsburger Stadtspinnerei waren im gleichen Jahr nur 77 von insgesamt 900 Arbeitern in Augsburg heimatberechtigt <sup>2)</sup>.

Auch in dem von M. Bernays untersuchten Textilbetrieb kam 1891 nur 41,9% aller Arbeitskräfte aus der Stadt Mönchengladbach; 15,3% aus dem Kreis Mönchengladbach, 13,6% aus dem Regierungsbezirk Düsseldorf, 24,4% aus der Provinz Rheinland, 5,4% aus Preußen, 0,7% aus dem übrigen

---

1) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 119.

2) Vgl. ebenda, S. 120.



Deutschland, 1,9% aus dem nahen Holland und 0,4% aus dem übrigen Ausland <sup>1)</sup>.

Damit war eine Situation gegeben, die viele Arbeiter als Emigration empfanden, die ihnen als 'Fremde' gegenüberstand und die ihnen eine erhebliche Anpassungsleistung abverlangte.

Daneben brachte der Zuzug vor allem ungelernter Arbeitskräfte vom Land in die städtischen Textilfabriken zusätzliche erhebliche Anpassungsschwierigkeiten für die Arbeiter selbst mit, auf die oben schon im Zusammenhang mit der Anwendung traditioneller Normen zur Erklärung moderner industriell-kapitalistischer Arbeits- und Wirtschaftsverhältnisse diskutiert wurde; Anpassungsschwierigkeiten, die sich oft in hohen Fluktuationsraten innerhalb der Betriebsbelegschaften, großer Mobilität etc., ausdrückten sowie der Versuch, gemäß den ständisch-feudalen Normen weiterzuleben (man denke nur an die (landwirtschafts)saisonal bedingten Wanderungen und die täglichen/wöchentlichen Land/Stadt-Pendler), kennzeichneten die Situation.

Die Unternehmer stellten sich darauf ein, daß selbst die Arbeitskräfte, die die Handweberei und -spinnerei erlernt hatten, für den Umgang mit Maschinen erst geschult werden mußten. Seit 1838 konnten zukünftige Arbeiter der Augsburger Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei noch vor ihrem eigentlichen Arbeitsbeginn in der Fabrik eine Webschule besuchen, in der ihnen Gelegenheit gegeben wurde, "sich in den verschiedenen Arbeiten des Webgeschäftes auszubilden, und zur dereinstigen Anstellung in der Fabrik sich zu befähigen" <sup>2)</sup>. Trotz dieser Schulung war es in dieser Fabrik üblich, nach der Arbeitsaufnahme durch die 'Neuen' die Turbinen zunächst noch einige Zeit langsamer als üblich laufen zu lassen, damit sich die Arbeiter an die Maschinen gewöhnen konnten <sup>3)</sup>.

1) Vgl. M. Bernays: Anpassung, a.a.O., Tabellen 6 und 7, S.64 f. Die Addition der Prozentzahlen ergibt mehr als 100%, dieses erklärt sich aus Überschneidungen. Die Ta-

### Zur Belegschaftsstruktur:

Die erhebliche Land-Stadt-Wanderung, die eine große Zahl ungelernter Arbeiter in die Textilfabriken brachte, machte nach einiger Zeit sogar den Textilunternehmern zu schaffen <sup>1)</sup>. Die entsprechenden Klagen stellten auch fest, daß gerade die jüngeren, ungelernten Arbeiter sehr stark an der betrieblichen Fluktuation beteiligt waren. Nach ihrer Ausbildung (Anlernzeit) wechselten sie sehr häufig in andere, besser bezahlte Branchen über, so daß die Textilbetriebe vor dem zusätzlichen Problem der Integration immer neuer, vor allem ungelernter Arbeiter in die jeweiligen, mittlerweile schon an Industriearbeit gewöhnten, Betriebsbelegschaften standen. Dies führte zu erheblichen Reibungsverlusten zwischen den einzelnen Belegschaftsteilen und erschwerte damit die Integration der Belegschaft zu einem Ganzen. -

Die Anpassung an industriell organisierte Textilarbeit fiel denjenigen am leichtesten, die aus Textilarbeiter- oder allgemein Fabrikarbeiterfamilien stammten. Schaut man sich einmal die Vaterberufe der Belegschaft der von Marie Bernays untersuchten Textilfabrik an <sup>2)</sup>, so kann daraus folgendes geschlossen werden:

---

Fortsetzung der Fußnoten 1), 2), 3) von Seite 883:

bellern gliedern sich noch hinsichtlich der einzelnen Belegschaftssegmente und der Belegschaftsrekrutierung, allerdings würde eine entsprechende Diskussion hier zu weit führen.

2) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S.119. Die ohnehin geringen Löhne in der Textilindustrie wurden noch weiter durch den breiten Zustrom der Ungelernten aus den ländlichen Gebieten verringert, die die Textilindustrie nur als Zwischenstadium ihrer nun neuen Rolle als industrielle Lohnarbeiter ansahen.

3) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 119.

1) Siehe Jahresberichte der Handels- und Gewerbekammer Augsburg 1902, S. 12 sowie 1905, S.5, zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 164, Fußnote 47.

2) Siehe Tabelle "Beruf des Vaters" auf Seite 885 in:

M. Bernays: Anlassung, a.a.O., S.104 f.

Zu den höheren Berufen zählt Bernays diejenigen, mit denen entweder eine etwas bessere Vorbildung oder eine ge-

## Beruf des Vaters

|                   | Textil-<br>arbeiter | Übrige<br>Fabrik-<br>arbeiter | Hand-<br>werker | Landleute  | Erd- u.<br>Bau-Ar-<br>beiter | Sonstiges<br>(höhere<br>Berufe) | Sonstiges<br>(niedere<br>Berufe) |
|-------------------|---------------------|-------------------------------|-----------------|------------|------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
|                   | %                   | %                             | %               | %          | %                            | %                               | %                                |
| Industriearbeiter | 6 / 15,4            | 6 / 15,4                      | 15 / 38,4       | 5 / 12,8   | 1 / 2,5                      | 4 / 10,2                        | 2 / 5,1                          |
| Arbeiterinnen     | 3 / 17,6            | 1 / 5,8                       | 5 / 29,4        | 3 / 17,6   | -                            | 4 / 23,5                        | 1 / 5,1                          |
| Arbeiterinnen     | 26 / 37,6           | 14 / 20,6                     | 7 / 10,4        | 6 / 8,6    | 5 / 7,2                      | 7 / 10,4                        | 4 / 5,8                          |
| Arbeiterinnen     | 18 / 31,0           | 12 / 20,6                     | 12 / 20,6       | 6 / 10,3   | 4 / 6,9                      | 3 / 5,1                         | 3 / 5,1                          |
| Arbeiterinnen     | 3 / 13,6            | 4 / 18,0                      | 4 / 18,1        | 2 / 9,1    | 3 / 13,6                     | 1 / 4,6                         | 5 / 22,7                         |
| Arbeiterinnen     | 16 / 32,0           | 5 / 10,0                      | 8 / 16,0        | 8 / 16,0   | 4 / 8,0                      | 2 / 4,0                         | 7 / 14,0                         |
| Arbeiterinnen     | 11 / 18,3           | 6 / 10,0                      | 10 / 16,6       | 14 / 23,3  | 6 / 10,0                     | 2 / 3,3                         | 12 / 20,0                        |
| Arbeiterinnen     | 11 / 36,6           | 6 / 20,0                      | -               | 3 / 10,0   | 1 / 3,3                      | 5 / 16,6                        | 4 / 13,3                         |
| Arbeiterinnen     | 23 / 21,3           | 27 / 25,0                     | 15 / 13,9       | 5 / 4,6    | 10 / 9,2                     | -                               | 33 / 30,5                        |
| Arbeiterinnen     | 21 / 25,0           | 11 / 13,0                     | 10 / 11,8       | 17 / 20,2  | 6 / 7,1                      | 4 / 4,7                         | 11 / 13,0                        |
| Arbeiterinnen     | 18 / 28,5           | 10 / 15,8                     | 3 / 4,7         | 5 / 7,9    | 3 / 4,7                      | 14 / 22,2                       | 9 / 14,2                         |
| Arbeiterinnen     | 2 / 12,5            | 3 / 18,7                      | 3 / 18,7        | 2 / 12,5   | -                            | 4 / 24,5                        | 2 / 12,5                         |
| Arbeiterinnen     | 1 / 6,6             | 3 / 20,0                      | 1 / 6,6         | 7 / 46,6   | 1 / 6,6                      | 1 / 6,6                         | 1 / 6,6                          |
| Arbeiterinnen     | 3 / 18,7            | 2 / 12,5                      | 1 / 6,3         | 5 / 31,2   | -                            | -                               | 5 / 31,2                         |
| Arbeiterinnen     | 6 / 20,6            | 4 / 13,9                      | 2 / 6,9         | 7 / 24,1   | 2 / 6,9                      | -                               | 8 / 27,8                         |
| Arbeiterinnen     | 6 / 23,0            | 1 / 3,8                       | 4 / 15,3        | 10 / 38,4  | -                            | -                               | 5 / 19,2                         |
| Arbeiterinnen     | 83 / 25,9           | 48 / 14,3                     | 61 / 19,0       | 44 / 13,7  | 23 / 7,1                     | 23 / 7,1                        | 34 / 10,6                        |
| Arbeiterinnen     | 91 / 22,7           | 67 / 16,7                     | 39 / 9,7        | 61 / 15,2  | 23 / 5,7                     | 28 / 7,0                        | 74 / 18,5                        |
| Arbeiterinnen     | 174 / 24,2          | 115 / 15,9                    | 100 / 13,9      | 105 / 14,5 | 46 / 6,3                     | 51 / 7,0                        | 108 / 15,0                       |
| Arbeiterinnen     | 50 / 30,1           | 31 / 18,7                     | 28 / 16,8       | 17 / 10,2  | 12 / 7,2                     | 15 / 9,0                        | 13 / 7,8                         |
| Arbeiterinnen     | 55 / 24,6           | 44 / 19,7                     | 25 / 11,2       | 25 / 11,2  | 17 / 7,6                     | 9 / 4,0                         | 48 / 21,5                        |

Betrachtet man zuerst alle Belegschaftsmitglieder (= alle Arbeitskräfte), so stammten immerhin 24,2% der Belegschaftsmitglieder aus Textilarbeiterfamilien und 15,9% aus übrigen Fabrikarbeiterfamilien. Insgesamt also rekrutierten sich 40,1% aller Arbeitskräfte aus Fabrikarbeiterfamilien. Wenn man die Herkunft von Erd- und Bauarbeiterfamilien vernachlässigt (6,3%) und sich daneben nur auf die traditionellen, handwerklich-agrarischen Berufe konzentriert, so stammten 28,4% (also der weitaus kleinere Teil) aus diesen Familien, wobei der Anteil der Landleute etwas höher lag als jener der Handwerker und also unseren oben gemachten Bemerkungen etwas widerspricht. Dazu muß allerdings zweierlei bemerkt werden: zum einen beziehen sich die Zahlen auf die Zeit nach der Jahrhundertwende <sup>1)</sup>. Es kann begründet <sup>2)</sup> vermutet werden, daß es um 1850/70 weitaus mehr Handwerker gegeben hat als 30 oder 50 Jahre später, so daß schon aus diesem Grund die handwerkliche Herkunft in der Gladbacher Fabrik nicht mehr so häufig vorkommen konnte, als dies etwa 30 bzw. 50 Jahre zuvor der Fall gewesen sein mag. Zum zweiten muß der Anteil der handwerklichen Herkunft noch etwas genauer betrachtet werden, um dann zu verlässlichen Ergebnissen zu kommen. So fällt auf, daß die Bauern/Landarbeitersöhne nur rund ein Zehntel aller gelernten Arbeiter ausmachen, obwohl ihr

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 884:

wisse soziale Position verbunden ist, zum Beispiel Obermeister, Feldwebel, Küster, Lehrer, Steuereinnnehmer, Gastwirt, Geschäftsmann, Kontorist. Zu den niederen Berufen zählen zum Beispiel Holzhauer, Lumpensammler, Korbflechter, Fuhrmann, Stallknecht, Nachtwächter, Totengräber. Die Tabelle gibt an sich die Belegschaftsstruktur einer Textilfabrik wieder und wird später unter besonderen Gesichtspunkten nochmals diskutiert. Dabei muß allerdings angemerkt werden, daß es sich hier um die Auswertung von an die Belegschaftsmitglieder verteilten Fragebögen handelt, die Zahlen also davon abhängig sind, wieviel Fragebögen von den Arbeitern ausgefüllt und zurückgesendet worden waren.

1) Aber auch für die Jahrgänge 1891 und 1900 hatte M. Bernays ähnliche Zahlen ermittelt, ohne diese jedoch zu veröffentlichen.

2) Siehe die weiter oben gemachten Ausführungen zur Entwicklung der allgemeinen Wirtschafts- und Erwerbsstruktur in Deutschland.

Anteil an der Belegschaft mit 14,5% wesentlich höher lag. Dies bestätigt die oben gemachte Feststellung, daß Bauern oder deren Kinder - zumindest was die gelernten Textilarbeiterberufe anging - unterrepräsentiert waren.

Auf der Ebene der Gesamtbelegschaft kann hier festgehalten werden, daß sich die Belegschaftsmitglieder zu einem großen Teil aus Fabrik- und Textilarbeiterfamilien rekrutierten und insofern schon aufgrund ihrer Sozialisation in indirekter Weise mit den Normen und Anforderungen der industriellen Lohnarbeit und zum Teil sogar schon mit den berufs- und organisationspezifischen Anforderungen der Textilindustrie zusammengebracht wurden, was die Interpretation und Verarbeitung der Verhältnisse in dem Textilbetrieb erheblich erleichtern dürfte.

Die herkunftsmäßigen Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind in einigen Punkten nicht unbedeutsam. Zunächst einmal ist festzuhalten, daß die Zahl der aus Handwerkerfamilien stammenden männlichen Arbeiter mit 19% weit höher war als im Gesamtergebnis (13,9%) und entsprechend die Frauen, die aus Handwerkerfamilien stammten, nur 9,7% ausmachten. Ein zweiter bedeutsamer Unterschied ist jener, daß der Anteil der männlichen Arbeitskräfte, die aus niedrigen Berufen kamen, mit 10,6% unter dem Anteil an der Gesamtbelegschaft (15%) und entsprechend weit unter dem der weiblichen Arbeitskräfte mit 18,5% lag. Die (Herkunfts)Anteile der männlichen und weiblichen Arbeitskräfte an Textil- und Fabrikarbeiterfamilien glichen sich in etwa, so daß gesagt werden kann, daß die Söhne von Handwerkern in sehr viel höherem Maße in einer Textilfabrik arbeiteten als die Töchter, und daß die Töchter aus sozial niedrigeren Familien in weitaus größerem Maße in der Textilfabrik arbeiteten als die Söhne entsprechender Familien. Ehe jedoch daraus Einsichten gewonnen werden können, müssen wir die geschlechterspezifische Aufteilung zwischen Gelernten und Ungelernten einmal anschauen: der Anteil der

gelernten männlichen Arbeitskräfte <sup>1)</sup>, die aus Handwerkerfamilien kamen, betrug 16,8% aller gelernten männlichen Arbeitskräfte, der entsprechende Anteil der Frauen nur 11,2%. Das bedeutet also, daß die Söhne aus Handwerkerfamilien in weit größerem Maß als die Töchter eine qualifizierte Arbeit in der Textilfabrik ausüben konnten, und daß somit die Fabrikarbeit für Handwerkersöhne nicht in dem Ausmaß einen sozialen Abstieg bedeutete wie für Handwerkertöchter, die entsprechend von ihren Eltern lieber an (gutsituierte) Handwerker oder Kleinbürger verheiratet wurden, statt sie in die Fabrik zu schicken. Daß trotzdem noch ein erheblicher Anteil an Handwerkersöhnen eine nicht so qualifizierte Arbeit in der Textilfabrik, verbunden mit einem Absinken des Sozialprestiges, verrichten mußten, lag mit an dem auch um diese Zeit immer noch schrumpfenden Hausgewerbe und Handwerk (wenn auch nicht mehr in dem Ausmaß wie 50 Jahre zuvor) und dem Zwang, nach Niedergang des Gewerbes in der Fabrik arbeiten zu müssen - und sei es auch um die Preisgabe bestimmter Qualifikationen und gesellschaftlichen Ansehens.

Die Söhne aus Familien mit niedrigeren Berufen ihrer Eltern, die in viel geringerem Maße in der Textilfabrik arbeiteten als die Töchter, verrichteten - wenn wir die Qualifikation (Gelernt/Ungelernt) zugrundelegen - auch in sehr viel höherem Maße unqualifizierte Arbeit als die entsprechenden Töchter, deren Anteil an den Gelernten immerhin 21,5% betrug im Vergleich zu den Söhnen mit 7,8%.

Zieht man darüberhinaus noch die oben gemachte Feststellung in Betracht, daß die Löhne in der Textilindustrie - besonders für Unqualifizierte - sehr niedrig waren, so kann dem entnommen werden, daß die Söhne von Eltern mit niedrigeren Berufen, die ohnehin eine industrielle berufliche Qualifizierung nicht

1) Zu den gelernten Arbeitern werden Werkmeister, Weber, Spinner und Rauher gerechnet; die Kategorie Handwerker verbleibt (auch der realen Statuszuweisung entsprechend) selbständig. Zählte man letztere in unserem Zusammenhang mit hinzu, so würden die Relationen noch krasser ausfallen. Bei den Frauen sind Gelernte Weberinnen, Ringspinnerinnen und Vorspinnerinnen.



erreichen konnten/wollten, lieber gleich in andere Industriebranchen gingen, wo sie erheblich mehr verdienten. Dagegen blieben den Frauen solche Arbeitsplätze in anderen Branchen weitgehend verwehrt, so daß sie in die Textilindustrie gingen, in der sich auch die Töchter von Eltern mit niedrigeren Berufen in höherem Maße als die entsprechenden Söhne qualifizierten - auch, und vor allem aus der Berechnung der Unternehmer, daß eine gelernte Arbeiterin nicht annähernd so viel Lohn erhielt als entsprechende männliche Arbeitskräfte.

Betrachten wir nun einmal nur die männlichen Arbeitskräfte, so fällt auf, daß der Anteil der gelernten Arbeiter, die aus Textil- und Fabrikarbeiterfamilien kamen, mit 48,8% doch erheblich höher lag als der entsprechende Anteil an allen (gelernten und ungelernten) Arbeitern mit 40,2%. Vergleicht man andere Kategorien - zum Beispiel Landleute -, so fällt der Unterschied - sowohl relativ als auch absolut - ins Auge.

Das heißt also, daß nicht nur ein erheblich größerer Anteil von Söhnen aus Fabrik- und Textilarbeiterfamilien in die Textilfabrik kam als Söhne anderer Familien, sondern darüberhinaus auch noch überproportional als gelernte Arbeiter eingesetzt war. Dies erklärt sich unter anderem aus den schon oben beschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen, d.h. daß sehr oft Verwandte und Bekannte (auch noch - wenn aber schon in abnehmendem Maße - im Industriebetrieb) des Spinners, Webers etc. so qualifiziert wurden, daß sie später selbst als gelernte Arbeiter eingesetzt werden konnten.

Hier ergab sich also eine Berufsvererbung, die mit Perspektiven der Verbesserung des Lebens der Kinder verbunden war, nicht wie zum Beispiel im durch die Industrie hart bedrängten Heimgewerbe mit einer zunehmenden Arbeitslosigkeit bei dem Versuch zur Rettung der materiellen Existenz.

Diese Feststellung wird weiter bestätigt, wenn man sich

die weiblichen Arbeitskräfte hinsichtlich der Unterscheidung Gelernte/Ungelernte (bei allen Besonderheiten in der Textilindustrie, auf die schon hingewiesen wurde) anschaut. Auch hier waren die gelernten Arbeiterinnen in weit höherem Maße Töchter aus Textil- und Fabrikarbeiterfamilien als aus Land- und Bau/Erdarbeiterfamilien. So waren die Weberinnen zu 36,6% Töchter von Textilarbeitern und zu 20% von anderen Fabrikarbeitern (insgesamt 56,6%). Der entsprechende Gesamtanteil betrug bei Ringspinnerinnen 46,3% und bei Vorspinnerinnen 38%. Man kann anhand der Prozentanteile sehen, daß mit abnehmender Qualifizierung der Anteil der Töchter aus Landarbeiterfamilien stieg. So machte dieser innerhalb der Arbeiterinnen unter den Streckerinnen 24,1%, unter den Spulerinnen 46,6% und unter den Zwirnerinnen 31,2% aus.

Auch bei den männlichen Arbeitskräften zeigte sich, daß die Gelernten vor allem aus Fabrik- und Textilarbeiterfamilien kamen und schon entsprechend sozialisiert waren: Bei den Webern sind 58,2%, bei den Spinnern 51,5% Söhne aus Fabrik- und Textilarbeiterfamilien; gliedert man die Fabrikarbeiterfamilien aus, so waren 37,6% aller Weber und 31% aller Spinner Söhne von Textilarbeitern. Interessant ist - und dies deckt sich mit unseren Überlegungen bezüglich der Söhne aus Handwerkerfamilien -, daß die größte Zahl der Werkmeister (die wir auch zur Kategorie der gelernten Arbeiter zählen) sich aus Handwerkersöhnen rekrutiert; die Handwerker in der Textilfabrik rekrutieren sich sogar zu 38,4% aus Handwerkersöhnen, so daß - falls ein Handwerkersohn in einer Textilfabrik arbeitete - die Industriearbeit für diesen Sohn in vielen Fällen keinen sozialen Abstieg bedeutete, da ihm nun in der Fabrik ein entsprechender Status zugewiesen wurde.

Die ungelernten männlichen Arbeitskräfte rekrutierten sich hauptsächlich aus Söhnen von Landleuten,

Erd- und Bauarbeitern sowie von Eltern mit niedrigen Berufen, so daß auch hier die berufliche und soziale Durchlässigkeit nicht so hoch war. Man kann vermuten, daß sich der soziale Aufstieg bei diesen Arbeitern nicht innerhalb von zwei, sondern von drei Generationen abspielte <sup>1)</sup>.

Wesentlich scheint folgendes zu sein: Sehen wir einmal von den Handwerkern ab, so war für eine qualifizierte Tätigkeit im Industriebetrieb (= gelernter Arbeiter) eine wesentliche Voraussetzung die primäre Sozialisation über die Eltern (Väter) in ihrer Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter - wobei hier bezüglich des Vaters noch nicht einmal differenziert wird zwischen gelernt und ungelernt. Das heißt - setzt man einmal notwendigerweise voraus, daß eine wesentliche Qualifikationsbedingung die Anpassung an industrielle Arbeit mit all ihren (zunächst berufsunspezifischen) Anforderungen, zum Beispiel abstrakte Betriebsdisziplin, ist -, daß diese wesentliche Qualifikationsbedingung nicht in einem Arbeitsleben erfüllt werden konnte, sondern daß es dazu bestimmter, auch subjektiv aufgenommener gesellschaftlicher Großerfahrungen bedurfte, die dann von Generation zu Generation vertieft und verfeinert wurden.

Damit kann also für unsere Betrachtung als eine wesentliche vorläufige Schlußfolgerung gelten:

Die zumindest elementar gelungene berufliche und

---

1) Damit entsprechen die Zahlen aus der Textilindustrie unseren oben gemachten Feststellungen über die allgemeine berufliche und soziale Mobilität (siehe Kapitel 2.2.2.3. Berufliche und branchenmäßige Mobilität). Dort konnte dem Zahlenmaterial entnommen werden, daß es für Arbeiter mit un- und angelernten Berufen sehr wenige Aufstiegschancen gab, und daß diese Arbeiter im ganzen gesehen (vernachlässigt man an dieser Stelle die oben schon diskutierten Differenzierungen) räumlich mobiler waren, sie blieben ein ganzes Arbeitsleben auf der Suche nach erträglichen Bedingungen, wohl grundsätzlich wissend, daß nur wenige von ihnen bessere Bedingungen erreichen konnten. Der Mehrheit von ihnen diente die Mobilität zur Sicherung des materiellen Existenzminimums und letztlich auch als - das gesamte Leben psychisch erträglich machendere - Hoffnung, es irgendwann einmal 'besser zu haben', ein im übrigen typisches Merkmal der Mentalität des 'Goldrausches'.

betriebliche soziale Identitätsbildung in einer Generation schafft für die folgende Generation fortgeschrittene Voraussetzungen und damit neue soziale und kulturelle Lebenschancen (innerhalb der Grenzen des Systems).

Marx und Engels schrieben dazu in ihren Abhandlungen über die Feuerbachsche Philosophie in der deutschen Ideologie <sup>1)</sup>:

Sie (die von Marx/Engels angewandte Geschichtsauffassung, die sich gegen die 'spekulativ-idealistische wendet, Anm.d.V.) zeigt, daß die Geschichte nicht damit endigt, sich ins 'Selbstbewußtsein' als 'Geist vom Geist' aufzulösen, sondern daß ihr auf jeder Stufe ein materielles Resultat, eine Summe von Produktionskräften, ein historisch geschaffenes Verhältnis zur Natur und der Individuen zueinander sich vorfindet, die jeder Generation von ihrer Vorgängerin überliefert wird, eine Masse von Produktivkräften, Kapitalien und Umständen, die zwar einerseits von der neuen Generation modifiziert wird, ihr aber auch andererseits ihre eigenen Lebensbedingungen vorschreibt und ihr eine bestimmte Entwicklung, einen speziellen Charakter gibt.

Zwar ist es daneben auch richtig, daß zentrale kulturelle Lernprozesse sowie technisch-ökonomische Anpassungs- und Umstellungsanforderungen von Generation zu Generation neu gemacht werden müssen. Diese 'generationsbezogenen' Verarbeitungen der eigenen Situation und Position innerhalb bestimmter gesellschaftlicher Zustände gingen in der Phase der Durchsetzung der Großen Industrie aber von ganz anderen Voraussetzungen und Bedingungen aus, als dies beispielsweise heute in der schon seit langem und hoch industrialisierten Bundesrepublik der Fall ist, und verliefen dementsprechend auch anders. Im Gegensatz dazu mußte die allgemeine - nennen wir sie gesellschaftliche - Gewöhnung an industrielle Lohnarbeit in der hier diskutierten Phase erst erfolgen,

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 891:

Sie wiesen damit insgesamt eine mehr spekulative Arbeitsorientierung auf.

1) K.Marx, F.Engels: Ideologie, a.a.O., S.38.

zumal sich aufgrund der erheblichen Mobilität, der großen betrieblichen Fluktuation und des ständig wachsenden Anteils der Industrie an der Gesamtbeschäftigung bis 1914 das Problem der 'gesellschaftlichen' Anpassung an industrielle Lohnarbeit in vielen Fällen für jede hinzukommende Arbeitergeneration erneut stellte.

Die geschilderte Funktion der Textilindustrie in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts als 'allgemeine Industrieschule', in der große Teile der Bevölkerung an Industriearbeit gewöhnt wurden und später in anderen Industrien aufgrund der in der Textilindustrie gesammelten Erfahrungen und (berufunspezifischen, industriellen) Qualifikationen bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegschancen hatten, setzt die oben erwähnte Funktion der Textilindustrie als Zwischenstadium für den beruflichen Werdegang voraus.

Das heißt, daß die Belegschaftsmitglieder je nach familiärer Herkunft und Einbindung und beruflichen Voraussetzungen, nach Geschlecht, Alter etc. in unterschiedlicher Weise ein strategisches Berufskonzept entwickeln mußten, das ihrer allgemeinen Lebensperspektive entsprach.

Damit wurden den Arbeitern subjektiv, ohne Unterstützung durch geeignete Einrichtungen, erhebliche Anforderungen an die Entwicklung eines Abstraktionsvermögens und der politischen Beurteilung aller ihrer Arbeits- und Lebensumstände abverlangt, die wesentliche Voraussetzung für eine längerfristige Planung des Lebens sind. Gekoppelt damit ist auch die Entwicklung einer zunächst individuellen politischen Handlungskompetenz als Voraussetzung und zugleich Folge des Beurteilungsvermögens abstrakter gesellschaftlicher Verhältnisse.

Die Erfüllung der kulturellen und ökonomisch-technischen Anforderungen setzte nicht nur freiwillig erbrachte Anpassungsleistungen der Arbeiter voraus, sondern erfolgte auch direkt zwanghaft. Das bedeutet, daß die empirisch nachgewiesene Berufsperspektive der einzelnen Be-

legschaftsmitglieder je nach bestimmter Gruppenzugehörigkeit nicht gleichsam von sachlich-rationalen Erwägungen, die ein Bewußtsein der Grenzen und Möglichkeiten ihrer eigenen Situation voraussetzten, bestimmt waren, sondern zum Teil auch immer eine von außen herangetragene Überforderung darstellten.-

Die Funktion der Textilindustrie als Zwischenstadium des beruflichen und damit auch lebensgeschichtlich sehr bedeutsamen Werdegangs schließt ein, daß die Textilfabrikbelegschaften in der Regel relativ jung waren. Sieht man einmal von der gegen Ende des Jahrhunderts immer geringer werdenden Kinderarbeit in den Textilfabriken ab (die den Altersdurchschnitt der Betriebsbelegschaften ohnehin stark drückten), so waren es vor allem die Frauen, die überproportional die jüngeren Jahrgänge einer Textilfabrikbelegschaft besetzten.

Für viele Frauen bestand die Lebensperspektive darin, daß nach einer zeitlich begrenzten Arbeit im Industriebetrieb die Heirat erfolgte, und sie mit der Aufzucht der Kinder betraut wurden, also in einem Rückzug auf die Hausfrauen- und Mutterrolle <sup>1)</sup>.

In der Dürener Textilindustrie (wie auch anderswo) traten die meisten Frauen mit dem 15. Lebensjahr in die Fabrik ein. Hier arbeiteten sie zumeist 6, 8 oder 10 Jahre lang.

1) Damit soll keineswegs gesagt werden, daß die Beendigung der Arbeit in der Textilfabrik und der Rückzug auf die Familie von den betroffenen Frauen als schmerzhafter Prozeß aufgefaßt wurde. Denn die Löhne und Arbeitsbedingungen in einer Textilfabrik waren nicht gerade dazu geeignet, die formale Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Verrichtung auch gleicher industrieller Lohnarbeit als Emanzipationserlebnis gerade für die Frauen geraten zu lassen.

Aber auch noch als Hausfrau und Mutter mußten die Frauen zum Familieneinkommen beitragen, oft durch Aushilfsarbeiten oder 'Hausarbeit', zum Beispiel in Form des Nähens mit der Nähmaschine für die Konfektionsindustrie, siehe dazu das Kapitel 2.2.2.5.1. Die veränderte soziale Definition der Aufgabenteilung von Mann und Frau.



Die Mehrzahl von ihnen heiratete zwischen 20 und 24 Jahren und schied dann vielfach aus dem Arbeitsverhältnis aus. Nur ein kleiner Teil der Frauen, etwa 15 bis 20%, blieb über das 25. Lebensjahr in der Fabrik tätig <sup>1)</sup>. So befanden sich zum Beispiel in der Dürener Flachsspinnerei Schoeller, Bücklers & Co 41% der beschäftigten Frauen im Alter zwischen 16 und 20 Jahren <sup>2)</sup>. In der von Marie Bernays untersuchten Textilfabrik verschob sich die Altersstruktur der Belegschaft innerhalb von 20 Jahren nur etwas nach oben, so daß die folgenden Zahlen in etwa auch das Bild um 1890 wiedergeben: 1908 waren 13,3% der Belegschaft zwischen 13 und 15 Jahre alt, 30% zwischen 16 und 20, 17,2% zwischen 21 und 29, 12,9% zwischen 30 und 39, 8,7% zwischen 40 und 49, 6% zwischen 50 und 59 sowie 1,8% über 60 Jahre alt <sup>3)</sup>.

1) Vgl. F.Decker: Die betriebliche Sozialordnung der Dürener Industrie im 19. Jahrhundert, Köln 1865, S.149.

2) Vgl. ebenda, S. 149.

3) Vgl. M.Bernays: Anpassung, a.a.O., S.22-29. Die Zahlen über die Altersstruktur der Belegschaft sind keine Jahresdurchschnittszahlen sondern schließen alle Ein- und Aus- tritte (Fluktuation) des Jahres mit ein (sind also absolut höher als die Zahl der zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Fabrik Arbeitenden).

Eine ähnliche Altersstruktur in der Textilindustrie konstatiert auch A. Weber, a.a.O., S.387, der neben der Untersuchung von M. Bernays noch weitere Untersuchungen zur Textilindustrie, auch vom Verein für Sozialpolitik, auswertete.

Allgemein lag in der Industrie das Altersniveau der weiblichen Arbeitskräfte etwas höher als in der Textilindustrie, wenn auch immer noch erheblich unter dem der männlichen Arbeitskräfte. So ermittelte F. Wörishoffer für 1890 in der Mannheimer Industrie (in der es fast keine Textilfabriken gab) den folgenden Altersaufbau der Industriearbeiter (F. Wörishoffer, a.a.O., S.87):

|                   | ohne Rücksicht<br>auf das Ge-<br>schlecht | männliche<br>für sich | weibliche<br>für sich |
|-------------------|-------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
|                   | %                                         | %                     | %                     |
| 12 - 16 Jahre alt | 5,19                                      | 4,13                  | 12,76                 |
| 16 - 20 " "       | 20,77                                     | 18,19                 | 39,12                 |
| 20 - 40 " "       | 57,15                                     | 59,38                 | 41,24                 |
| 40 - 50 " "       | 10,92                                     | 11,65                 | 5,78                  |
| 50 - 60 " "       | 4,72                                      | 5,23                  | 1,10                  |
| über 60 " "       | 1,25                                      | 1,42                  | -                     |

Dabei war das Durchschnittsalter der männlichen Arbeiter entschieden höher als das der Arbeiterinnen: im Jahre 1908 waren immerhin 659 oder 79,1% der weiblichen Arbeiter weniger als 30 Jahre alt, dagegen nur 347 oder 58,7% der männlichen Arbeiter. Die Differenz der Anteile hatte sich damit im Vergleich zu 1891 kaum verändert, wohl aber der Altersdurchschnitt, der 1891 noch etwas niedriger lag: damals waren 615 oder 83,1% der weiblichen Arbeiter und 391 oder 61,2% der männlichen Arbeiter weniger als 30 Jahre alt. Wenn man einmal die ganz jungen Arbeiter und Arbeiterinnen von unter 15 Jahren außer Acht läßt, so kann für alle Belegschaftsmitglieder gesagt werden, daß fast 60% der Belegschaft zwischen 16 und 29 Jahre alt war - eine in der Tat sehr junge Belegschaft. Für unsere Feststellung der Funktion der Textilindustrie als 'Industrieschule' und als Zwischenstadium für berufliche und lebensgeschichtliche Erwartungen gewinnen diese Zahlen jedoch erst Relevanz, wenn man den Altersaufbau der Gladbacher Textilfabrik mit dem Altersaufbau der Gesamtbevölkerung von Mönchen-Gladbach vergleicht <sup>1)</sup>. Es kann festgestellt werden, daß die Altersklassen in der Fabrik vor dem 30. Lebensjahr stärker, die nach dem 30. Lebensjahr schwächer besetzt waren als im Altersaufbau von Mönchen-Gladbach. Bei den männlichen Arbeitern waren vor allem die Altersklassen vor dem 21. Lebensjahr in der Fabrik im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sehr stark besetzt, bei den weiblichen Arbeitern die Altersklassen vom 17. bis 30. Lebensjahr.

Das könnte darauf hindeuten, daß die Rolle der Textilindustrie als Zwischenstadium geschlechtsspezifisch jeweils unterschiedlich gewichtet war: betrachteten die Männer die Textilindustrie eher als Zwischenstadium ihres weiteren beruflichen Lebensweges und verblieben deshalb nur recht kurz in der Textilindustrie,

---

1) Zu den genauen Zahlen siehe M. Bernays: Anpassung, a. a. O., S. 27 f. Auch die Altersstruktur der gesamten Rheinprovinz unterschied sich kaum von der in Mönchen-Gladbach, vgl. ebenda.

um dann mit den gesammelten Erfahrungen und Qualifikationen in anderen Branchen höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und günstigere Aufstiegsmöglichkeiten zu erlangen (immerhin konnte nur der wesentlich kleinere Teil auch der männlichen Arbeiter auf die Karriere eines 'Gelernten' in der Textilfabrik hoffen), so verblieben viele Frauen ihr ganzes Berufsleben (16 - 29 Jahre) im Betrieb, um sich dann nach der 'Gründung' einer Familie ganz aus dem betrieblich-industriell organisierten Erwerbsleben zurückzuziehen <sup>1)</sup>.

Die unterschiedlichen Perspektiven hatten auch einen erheblichen Einfluß auf die verschiedenen Verhaltensweisen und Handlungen der Arbeiter. Diejenigen mit weitergehenden Berufsperspektiven (die ein ganzes Arbeitsleben umfassen sollten) - sei es in der Textilfabrik möglicherweise als 'Gelernter', sei es unter besseren Bedingungen in anderen Branchen - richteten ihr Interesse in sehr viel stärkerem Maße auf alle die Arbeit betreffenden Dinge <sup>2)</sup> als jene, die sich nicht für ihr ganzes Arbeitsleben im Industriebetrieb einrichten mußten, und die die industriell organisierte Lohnarbeit eher als zeitlich begrenzte Perspektive ansahen und somit in sehr viel stärkerem Maße auch ein instrumentelles Verhältnis zur Ar-

---

1) So arbeiteten 1890 in den württembergischen Spinnereien 1 375 Frauen. Davon waren 1 194 unverheiratet und nur 181 verheiratet (vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., Tabelle 79, S. 477); ein deutlicher Hinweis also für die temporär begrenzte Bedeutung industrieller Lohnarbeit im Rahmen der Lebensperspektive der Textilarbeiterinnen.

2) Allerdings war auch die ein ganzes Arbeiterleben umfassende Berufsperspektive derjenigen männlichen Arbeitskräfte, die die Textilindustrie als 'Industrieschule' durchliefen, um danach in anderen Branchen einen beruflichen und sozialen Aufstieg leichter bewältigen zu können, auf die zeitliche Begrenzung der Arbeit im Textilbetrieb gerichtet. Somit betrachteten diese männlichen Arbeitskräfte ihre Arbeit im Textilbetrieb nur als Zwischenstation, wenn auch mit anderen Zielsetzungen, als dies bei der Mehrzahl der weiblichen Arbeitskräfte in der Textilindustrie der Fall war.

beit und zur möglichen Verbesserung aller Arbeitsbedingungen entwickelten.

Die öffentlich formulierte Erwartung an ein bestimmtes Rollenverhalten und die gesellschaftliche Aufgabenverteilung erschwerte es besonders den Frauen, sich in einer Art und Weise gegen die Arbeitsbedingungen zur Wehr zu setzen und die unmittelbaren Interessen zu verfolgen, die sowohl von ihren männlichen Kollegen als auch vom (männlichen) Unternehmer akzeptiert und entsprechend behandelt wurden. Vielfach wurden diesbezügliche Versuche der Frauen einfach mit dem Hinweis der 'Unschicklichkeit' mit Bezug auf ihre traditionelle Rolle als Hausfrau und Mutter abgedrängt und die Frauen auf die gemäß dem allgemeinen gesellschaftlichen Verständnis adäquate Verhaltensweise der 'duldenden Zurückhaltung' verwiesen. Verstärkt wurden solche Erwartungen der Männer (auf einer bestimmten Ebene waren sich hier sowohl die männlichen Arbeitskräfte als auch die Unternehmer einig) durch das geringe Alter der Textilarbeiterinnen, das in zweifacher Hinsicht Verhaltensweisen und Handlungen der industriellen Lohnarbeiter(innen) <sup>1)</sup> beeinflusste: zum einen wurde fast jedes Aufbegehren und jeder Ansatz autonomen Handelns der jüngeren Arbeiter im Rahmen des Generationskonflikts auch von den Älteren mit dem familiären Patriarchalismus entlehnten Normen autoritär gelöst, zum andern waren die jungen Textilarbeiter(innen) in der Tat noch 'industrieneuerfahren' und zum Teil recht unsicher ob des richtigen Verhaltens, so daß von daher schon eine gewisse Zurückhaltung geboten schien.

Wenn man jetzt in einer kurzen vorläufigen Zusammenfassung die Möglichkeiten speziell der weiblichen Arbeitskräfte in der Textilindustrie zur Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz und des betrieblichen Mitbestimmungs-

---

1) Die mit dem geringen Alter zusammenhängenden Beeinflussungen auf Handlungen und Verhaltensweisen treffen natürlich auch für die jungen männlichen Arbeiter zu.

strebens darstellen will - was angesichts des überproportionalen Anteils an allen Beschäftigten in der Textilindustrie angemessen erscheint - so wird deutlich, daß Verhaltensweisen und Handlungen nicht ausschließlich und in vielen Fällen auch nicht in erster Linie aus der Situation und Position als industrieller Lohnarbeiter 'abzuleiten' sind. Frauenarbeit in der Textilindustrie galt als Zuerwerbsquelle; Frauen stellten damit eine mobilere Arbeitskraftreserve dar als Männer, da die Beschäftigung ersterer leichter auf den Bedarf des Unternehmens abzustellen war. Wenn Frauen entlassen wurden, bedeutete dies - allerdings nur für verheiratete Frauen, deren Ehemänner Arbeit hatten und für solche Frauen, die noch im Familien (Eltern)verband lebten - nicht unbedingt den Sturz ins materielle Nichts, wie dies bei Wegfall des Verdienstes des Haupternährers der Fall war; zumindest war eine solche Auffassung eine in der Gesellschaft übliche, auch wenn die Realität öfters anders aussah (zum Beispiel bei alleinstehenden Frauen). Entsprechend widerstandsloser nahmen die Frauen Entlassungen hin, bzw. es wurde von ihnen erwartet, entsprechend passiv zu handeln.

Damit zusammenhängend war die Textilarbeit für die meisten Frauen nur eine vorübergehende Beschäftigung, und entsprechend dieser temporär begrenzten Perspektive definierten die Frauen ihre Situation und Position im Industriebetrieb. Die begrenzte Perspektive ließ die betreffenden Frauen schlechte Arbeitsbedingungen leichter ertragen, bzw. die Unternehmer verwiesen die Frauen auf solche Plätze, da man ja wußte, daß man darunter nur vorübergehend zu leiden haben würde. Für die Verarbeitung der Arbeitssituation war dabei noch nicht einmal entscheidend, ob die Textilarbeit dann auch tatsächlich nach kurzer Zeit aufgegeben werden konnte. Allein das Bewußtsein der Begrenztheit der Industriearbeiterperspektive reichte aus, um die Verarbeitungsmuster der Frauen und Kinder entsprechend zu prägen. Schließlich gibt es noch einen weiteren Grund, warum Frauenarbeit für den Unternehmer nicht nur ökonomische

Vorteile hatte, und warum Frauen ihre Verhaltensweisen und Handlungen auch als industrielle Lohnarbeiterinnen anders definierten als ihre männlichen Kollegen. Frauen waren durch ihre traditionelle Rolle in der Familie autoritätsgewohnter als Männer. Wie sie im Familienverband dem Familienvorstand mehr oder minder widerspruchslos gehorchten und auch gehorchen mußten, so fügten sie sich auch in der Fabrik leichter Anweisungen und Anordnungen. Dem steht auch nicht entgegen, daß sich die Funktion der Familie durch die Industrialisierung und den Niedergang des Heimgewerbes änderte, und der Familienverband als produktiver Verband nicht mehr bestehen blieb. Obwohl nun die Frau der totalen sozialen Kontrolle durch den Mann zeitweilig entfliehen konnte - sei es, daß der Mann 'außer Haus' in der Fabrik arbeitete oder die Frau oder gar beide -, verblieb die traditionale autoritäre Klammer der vom Familienvorstand bestimmten Familiendisziplin lange Zeit, obwohl sie letztlich - zumindest für den Zeitraum der 'Außer-Haus'-Arbeit - funktionslos geworden war. Ähnliches gilt auch für die Land-Stadt-Wanderung der Frauen, die mit der Verlegung ihres Wohnsitzes in die Stadt zwar der dörflichen Sozialkontrolle entzogen waren und grundsätzlich sich damit einen größeren Freiraum verschafft hatten, in der Wirklichkeit jedoch - betrachtet man die Kette Dorf-städtisches Dienstbotenwesen-Fabrik(Textil)arbeit - dem Teil der traditionellen Verbindungen verhaftet blieben, den man als nicht-ökonomischen, dafür aber sozialgebundenen bezeichnen kann.

Das für die Belegschaften der Textilindustrie wesentliche Strukturmerkmal - geringes Alter und überproportional hoher Anteil der weiblichen Arbeitskräfte <sup>1)</sup> - läßt sich natürlich nicht nur für die 'Gladbacher Spinnerei und Weberei' nachweisen, sondern ist durchgängig in fast allen anderen Textilfabriken - vor allem in Spinnereien -

---

1) Gemessen an dem Anteil der Frauen, die in anderen Industriezweigen arbeiteten.



zu beobachten <sup>1)</sup>. Im Zuge der immer stärker einsetzenden Mechanisierung auch der Webereien stieg insgesamt der Frauenanteil in den Industriebetrieben der Textilbranche stärker an, da nun vermehrt Frauen - deren Einsatz für den Unternehmer sowohl aus lohnpolitischen als auch aus disziplinarischen Gründen günstiger war - als Maschinenführer eingesetzt wurden, in den Spinnereien allerdings relativ mehr als in den Webereien. So stieg in den württembergischen Spinnereibetrieben die Zahl der dort arbeitenden Frauen von 1 352 im Jahre 1868 auf 1 375 im Jahre 1890, während im gleichen Zeitraum die Zahl der Männer von 905 auf 803 sank <sup>2)</sup>.

1) Der relativ große Frauenanteil an allen Beschäftigten in der Textilindustrie ist auch von Thun für den Bereich der Gladbacher Handelskammer 1874 bzw. den Regierungsbezirk Aachen 1877 konstatiert worden:

#### Die Arbeiterzahl in Textilfabriken

| Fabriken                          | Männliche Weibliche Jugendliche |              |             |
|-----------------------------------|---------------------------------|--------------|-------------|
|                                   | über 16 Jahr                    | über 16 Jahr | unter 16 J. |
| 68 Baumwollwebereien              | 3 247                           | 1 988        | 540         |
| 37 Baumwoll-u. Flachs-spinnereien | 2 217                           | 2 821        | 842         |
| 93 Tuchfabriken                   | 5 596                           | 3 538        | 550         |
| 64 Streichgarnspinnereien         | 789                             | 966          | 302         |
| 8 Kunstwollfabriken               | 135                             | 485          | 55          |
| 1 Flachsspinnerei                 | 388                             | 436          | 186         |
| 33 Sonstige Textilfabriken        | 694                             | 532          | 157         |

Die beiden ersten Zahlen gelten für den Bezirk der Handelskammer von Gladbach im Jahre 1874, die folgenden für den Regierungsbezirk Aachen am 1. December 1877. Die Anzahl der jugendlichen Arbeiter, namentlich in den Spinnereien, dürfte aus naheliegenden Gründen zu gering angegeben sein." In: A.Thun, a.a.O., I. Teil, S.218.

Auch hier ist der Unterschied zwischen Webereien und Spinnereien bezüglich der Anteile von Männern und Frauen an der Belegschaft festzustellen. Ein wesentlicher Grund dafür ist die viel später einsetzende Mechanisierung in der Weberei. Während der Prozeß der Verdrängung der Heimarbeit durch die Mechanisierung in der Spinnerei schon im ersten Abschnitt des hier diskutierten Zeitraums (also im 3. Viertel des 19. Jahrhunderts) weitgehend abgeschlossen war, dauerte dieser in der Weberei noch über die Jahrhundertwende hinaus an, so daß sich große Teile der Belegschaften der mechanischen Webereien noch in einer Zeit aus dem Heimgewerbe (männliche

Aber auch in den Webereien, in denen anfangs sehr viel mehr Männer arbeiteten als in den Spinnereien, vergrößerte sich im Zeitablauf die Zahl und der Anteil der Frauen:

Tabelle: Entwicklung der württembergischen Baumwollwebereien:

| Jahr               | Mechanische Webereien<br>und Manufakturen |        |         | Handwerker und<br>Heimgewerbetreibende |
|--------------------|-------------------------------------------|--------|---------|----------------------------------------|
|                    | Zahl der Arbeiter                         |        |         | Zahl der Weber                         |
|                    | männl.                                    | weibl. | insges. |                                        |
| 1861               | 4 096                                     | 1 482  | 5 579   | 9 471                                  |
| 1875 <sup>1)</sup> | 1 730                                     | 1 973  | 3 703   | 4 027                                  |
| 1895               | 4 042                                     | 4 682  | 8 724   | 130                                    |

In: P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., Tabelle 4, S. 64.

Auch in der von Marie Bernays untersuchten Gladbacher Spinnerei und Weberei stieg der Frauenanteil an der Belegschaft. Nimmt man, wie schon bei der Untersuchung zur Altersstruktur, nicht die Bestands-, sondern die Flußgrößen (also die Zahlen, die die Ein- und Austritte pro

Fortsetzung der Fußnoten 1) und 2) von Seite 901:

Handweber) rekrutierten, als es das Heimgewerbe in der Spinnerei als bedeutsamen Faktor gar nicht mehr gab. Ein weiteres Beispiel für die Verschiebung des Männer-/Frauenanteils auch in den Webereien ist die Bielefelder Mechanische Weberei (Leinen!):

| Jahr   | Männer      | Frauen      |
|--------|-------------|-------------|
| 1861/4 | 119 (42,8%) | 159 (57,2%) |
| 1890   | 222 (29,8%) | 522 (70,2%) |
| 1900   | 200 (23,9%) | 636 (76,1%) |

In: K.Ditt, a.a.O., S. 249.

2) Vgl. P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., Tabellen 78 und 79, S. 473-477.

1) Der erhebliche Rückgang der Arbeiterzahlen nach 1861 ist Ausdruck eines tiefen Einschnitts, der zunächst durch den amerikanischen Bürgerkrieg (Ausbleiben des Rohstoffes durch die Zerstörung der Baumwollfelder in den amerikanischen Südstaaten) und später durch die Große Depression seit 1873 erfolgte.

Jahr mit einschließen), so ergibt sich folgendes <sup>1)</sup>: Während die Zahl und der Anteil der männlichen Arbeiter im Jahre 1891 von 638 (= 46,3% aller im Lauf des Jahres in der Fabrik Arbeitenden) über 594 (= 43,5%) im Jahre 1900 auf 591 (= 41,5%) in 1908 sanken, stiegen die Zahl/ Anteil der Frauen entsprechend: von 740 (= 53,7%) über 770 (= 56,3%) auf 884 (= 58,5%) <sup>2) 3)</sup>.

Die geschlechtlich bestimmte Zusammensetzung der Belegschaft einer Textilfabrik als Ausdruck der keineswegs integrierten Belegschaften, auch immer unter Bezug auf die Rekrutierung der Belegschaftsmitglieder aus vorindustriell, traditional genormten Lebens- und Arbeitsverhältnissen, beschreibt nur die eine Ebene der Heterogenität der Belegschaften von Textilbetrieben. Eine andere Ebene wird bestimmt durch den Produktions- und Arbeitsprozeß selber und die entsprechenden Kooperationsmöglichkeiten zwischen den einzelnen Belegschaftsmitgliedern und Abteilungen <sup>4)</sup>. Innerhalb der betrieblichen Organisation gibt es unterschiedliche Kooperationsbezüge zwischen den einzelnen Arbeitern bzw. Gruppen <sup>5)</sup>, die stets neben dem Grad der Mechanisierung auch von den entsprechenden Qualifikationsanforderungen, der Stellung in der betrieblichen Hierarchie und der subjektiv je unter-

1) Vgl. M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S. 23 f.

2) Die Bestandszahlen - die absolut natürlich niedriger lagen - betrugen am 3. Januar 1909 bei 720 Belegschaftsangehörigen 320 Männer und 400 Frauen, vgl. ebenda, S. 102.

3) Auch hier gab es wieder Unterschiede zwischen Weberei und Spinnerei. Vergleicht man nur die Relationen Männer/ Frauen in den Berufen Weber und Spinner, so ergab sich für 1908: 69 männlichen Webern standen 61 Weberinnen gegenüber, während es nur 61 Spinner, dagegen aber 143 Spinnerinnen (Ring- und Vorspinnerinnen) gab; siehe dazu die Belegschaftsstrukturtafel Seite 885, Fußnote 1, (Beruf des Vaters).

4) Eine dritte Ebene wird bestimmt von der sozialen Betriebspolitik der Unternehmer, die oft die Segmentierung der Belegschaften noch vorantrieb (zum Beispiel durch ungleiche Löhne und Bevorzugung bestimmter Arbeitergruppen) oder sie zumindest nicht abbauete.

5) Siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 2.1. des Ersten Teils (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).

schiedlichen Bewertung der Arbeit im Betrieb (zum Beispiel als Langzeitperspektive oder nur als temporär begrenzt) verschieden geprägt waren.

Die Abhängigkeit der Belegschaftsstruktur von den oben genannten Faktoren und Prozessen wird deutlicher, wenn die Produktion in verschiedene Teilprozesse zerlegt wird, innerhalb derer dann bestimmte menschliche Arbeiten erforderlich waren <sup>1)</sup>.

Über die Unterteilung nach Geschlechtern hinaus ergaben sich also aus Ablauf und Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses verschiedene Arbeiter(innen)gruppen <sup>2)</sup>.

Die (Reparatur)Handwerker <sup>3)</sup> und die Werkmeister (Akkordmeister) bildeten zwei von den übrigen Belegschaftsmitgliedern sehr abgehobene Gruppen (Bernays beschrieb sie als 'Aristokratie der Fabrik'), die sich - wie wir gesehen haben - zudem in überproportionalem Maße aus Handwerker- und Webmeisterfamilien (Heimgewerbe) rekrutierten. Sie empfanden ihre nun vollständig abhängigen Arbeitsverhältnisse als soziale Deklassierung, da sie - zum Teil auch als frühere Unter-Unternehmer bzw. aus solchen Familien kommend - aus ihren vormaligen Verhältnissen ein Selbstverständnis bezogen, das von einem ständischen Unterschiedsbewußtsein geprägt und von einem gewissen Grad an Autonomie bestimmt war, obwohl es nicht immer mit der Realität übereinstimmte (siehe zum Beispiel die fast totale Abhängigkeit des Heimwebers vom Verleger im entwickelten Verlagssystem).

Die jetzt als (Reparatur)Handwerker und Werkmeister in

---

1) Hier soll wieder auf die von M. Bernays untersuchte Gladbacher Spinnerei und Weberei zurückgegangen werden, da hierüber die verlässlichsten Angaben vorhanden sind; vgl. M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S.14-17, sowie auf den Text in Kapitel 2.3.1.1.2. (Die Veränderungen des Arbeitsplatzes des Spinners und des Webers durch die Mechanisierung).

2) Vgl. ebenda, S. 102.

3) Dazu gehörten vor allem Schlosser, Schreiner, Maurer, Kälker, Dachdecker und Klempner.

einem Textilbetrieb arbeitenden ehemaligen selbständigen Handwerker und Unter-Unternehmer, die erhebliche Schwierigkeiten der Eingewöhnung in den Industriebetrieb insbesondere bei der Einordnung in die technisch-ökonomische Organisationsstruktur hatten, bezogen ihre gesonderte Stellung innerhalb der Belegschaft aber nicht nur aus ihrer Herkunft und der damit verbundenen Einstellung zur Arbeit <sup>1)</sup> und zur übrigen Belegschaft, sondern auch aus ihrer jetzigen Tätigkeit im Betrieb, in dem sie als unersetzliche Spezialisten und Meister nicht nur aus dem 'unmittelbaren' Produktionsprozeß herausgenommen waren und noch handwerklich geprägte Arbeit verrichteten <sup>2)</sup>,

---

1) W. Köllmann schrieb über die Arbeitseinstellung der ehemaligen Handwerker und Heimgewerbetreibenden, die nun in den Barmer Textilfabriken arbeiteten (W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.154): "In der Einstellung zur Arbeit selbst unterschieden sich die Arbeiter kaum von den Heimgewerbetreibenden und Handwerkern. Das aus dem puritanischen Geist des Tales herausgewachsene Arbeitsethos wirkte in der Arbeiterschaft fort, wenn auch die religiöse Begründung weitgehend entfiel. Gerade in dieser Arbeitsauffassung wirkte die handwerkliche Tradition und Mentalität weiter, in der große Teile der Lohnarbeiterschaft standen, beruhte doch die Barmer Industrie weitgehend auf der Facharbeit. Fleiß und Arbeitsamkeit litten auch nicht unter den geringen Löhnen und der elenden Lebenshaltung. Viele Betriebe verfügten über einen Arbeiterstamm, der nicht selten den Betrieb mit aufgebaut hatte und sich ihm - trotz aller Gegensätze - verbunden fühlte. Nicht zuletzt entsprang der Eifer, den der Einzelne in der Arbeiterbildungsbewegung an den Tag legte, dieser Pflichtauffassung, auch wenn sie nicht durch den Erfolg bestätigt wurde."

2) Handwerker und Werkmeister entnahmen die soziale Sinngebung ihrer Arbeit, die sich auf eine 'moralische Ökonomie' statt auf eine rentabilitätsbestimmte, nach technischen Notwendigkeiten strukturierte Ökonomie bezog, unmittelbar aus dem Berufsscharakter der Arbeit als dies Spinner, Weber oder gar die un- und angelernten Arbeiter tun konnten. Letztgenannte erfuhren in sehr viel direkterem Ausmaß die industrielle Lohnarbeit in ihrer neuartigen und abstrakten Form der Vergesellschaftung im institutionellen Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft und hatten erheblich größere Schwierigkeiten der Identitätsfindung und Selbstorientierung. Allerdings gestaltete sich die Beziehung des (Reparatur)Handwerkers im Industriebetrieb zu seiner Arbeit anders als jene des (vormalig) selbständigen Handwerkers (vgl. dazu U.Beck, M.Brater, H.-J. Daheim, a.a.O., S.67). Ein wesentliches Element



sondern darüberhinaus auch noch Aufsichtsfunktionen wahrnahmen - sei es als Werkmeister oder als Reparaturhandwerker, deren Interesse es sein mußte, daß die Maschinen von den Maschinenführern und den Hilfsarbeitern so sorgfältig wie möglich gehandhabt wurden, um so wenig wie möglich Reparaturen ausführen zu müssen. Insofern unterschied sich diese (zahlenmäßig mit 41 Handwerkern und 17 Werkmeistern recht kleine) Gruppe von der übrigen Belegschaft <sup>1)</sup>. Aufsichtsfunktionen hatten zwar auch die Maschinenführer - Weber und Selfaktorspinner -, sie waren aber in die Produktionsorganisation direkt eingebunden und kooperierten zum Teil direkt (bei kleineren Reparaturen und Wartungsarbeiten) mit den Hilfskräften, für die sie zum Teil die Aufsichtspflicht vom Unternehmer zugeteilt bekamen. Spinner und Weber sind als gelernte Arbeitskräfte zu bezeichnen, weil sie eine bestimmte Lehrzeit durchzumachen hatten <sup>2)</sup>.

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 905:

der industriellen Arbeitsweise, nämlich die Trennung von leitender und ausführender Arbeit, stand dem Selbstverständnis des traditionellen Handwerks, das beide Bereiche in der Person integrierte, entgegen. Weiterhin wurden durch die ständig steigende Mechanisierung, die komplexeren Techniken und schwierigere Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses wesentliche Bestandteile einer handwerklichen Qualifizierung, die sich auf Erfahrungen und überliefertes Wissen bezogen, zunehmend obsolet. Damit zusammenhängend paßte die traditionelle Gliederung der Handwerksberufe nicht mehr unbedingt auf die entsprechenden Anforderungen und Organisationsprinzipien eines Industriebetriebs, so daß mehr und mehr der Teil der handwerklichen Qualifikation, der produktunabhängig und branchenübergreifend war, an Bedeutung für die Reparaturhandwerker im Betrieb gewann.

1) Reparaturhandwerker und Werkmeister verdienten in einer zweiwöchigen Lohnperiode 1908 durchschnittlich 45 - 55 Mark, während die gelernten männlichen Arbeiter (Weber und Spinner) zwischen 40 und 50 Mark verdienten.

2) Die Spinner hatten eine Lehrzeit zuerst als Aufstecker, dann als Anmacher durchzumachen. Sie erhielten als Hilfskräfte des Spinners 48% (Aufstecker) und 75% (Anmacher) des Spinnlohns. In der Tabelle Seite 885 sind die Aufstecker und Anmacher mit zu den Spinnern gerechnet, ähnliches gilt bei den Frauen (Aufsetzerinnen zu den Vorspinnerinnen, Absetzerinnen zu den Ringspinnerinnen). Alle arbeiteten ja mit denselben Handgriffen an denselben Maschinen; die wesentlichen Unterscheidungsmerkmale waren Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit, die gleichzeitig bestimmte Stufen der Qualifizierung bedeuteten.



Die Maschinenführer zählten zum Teil (hauptsächlich Männer) zur Stammebelegschaft und somit auch zur betrieblichen Elite, Frauen (auch wenn sie Maschinenführerinnen waren) konnten nur eine temporär begrenzte Perspektive ihrer Arbeit entwickeln und wurden - was das Spinnen anbetraf - darüberhinaus auch noch an anderen Maschinen eingesetzt als die Männer (das Vorspinnen und das Spinnen an der Ringspinnmaschine blieb den Frauen überlassen, während die Männer am Selfaktor arbeiteten) <sup>1)</sup>.

Zur stark von Fluktuation bestimmten Randbelegschaft - die zahlenmäßig aber keineswegs gering war - gehörten vor allem die un- und angelernten Arbeiter(innen).

Betrachtet man zunächst nur die Männer, so können hier drei Gruppen von ungelernten Arbeitern unterschieden werden: Die erste Gruppe umfaßte die Hilfskräfte an der Maschine, also jene Arbeiter, die an den Vorbereitungs- maschinen, in der Mischung, am Batteur und an den Karten beschäftigt waren, die zweite Gruppe bestand aus 'ungelernten Draußenarbeitern', also Hofarbeitern, Pakkern, Spulenfahrern etc.; die dritte Gruppe endlich war mit Nebenarbeiten der Weberei (Rauhen, Passieren, Schlichten) beschäftigt <sup>2)</sup>.

Die nicht-gelernten Arbeiterinnen lassen sich in zwei Gruppen aufteilen: Die angelernten Arbeiterinnen - Hasplerinnen, (Kreuz)Spulerinnen, Zwirnerinnen und Streckkerinnen - unterschieden sich auch noch innerhalb ihrer Gruppe hinsichtlich der Dauer der Anlernzeit sehr stark: Während die Anlernzeit bei Hasplerinnen 2 bis 3 Monate betrug, und diese demnach in die Nähe der gelernten Arbeiterinnen rückten, dauerte beim Spulen und Zwirnen

---

1) Auch lohnmäßig unterschieden sich die Frauen von den Männern: Weberinnen erhielten einen zweiwöchigen Durchschnittslohn von 35-40 Mark, ebenso die Spinnerinnen, Weber und Spinner 40 - 50 Mark.

2) Die drei ungelernten Arbeitergruppen verdienten - je nach Alter unterschiedlich - weniger als die Gelernten; die älteren ungelernten Arbeiter zwischen 30 und 40 Mark in zwei Wochen, die jüngeren zwischen 20 und 30 Mark.

die Anlernzeit 4 bis 6 Wochen, beim Strecken genügte eine Anlernzeit von wenigen Tagen, um das Legen von Baumwollbändern zwischen den Walzen zu erlernen; die Streckerinnen waren also unter dem Gesichtspunkt der Qualifikationsanforderungen den ungelernten Arbeiterinnen sehr ähnlich. Während der Anlernzeit erhielten die Arbeiterinnen maximal nur 2 - 2.20 Mark pro Tag, danach 25 - 30 Mark innerhalb zwei Wochen.

Die ungelernten Arbeiterinnen als zweite Gruppe der nicht-gelernten Arbeiterinnen erhielten Tagelohn, der je nach Alter zwischen 20 und 30 Mark in der zweiwöchentlichen Lohnperiode ausmachte.

Diskutiert man die Belegschaftsstruktur zunächst unter dem Aspekt des Qualifikationsniveaus, so muß die oft geäußerte These vom besonders niedrigen Qualifikationsniveau in der Textilindustrie im Vergleich zu anderen Branchen aus drei Gründen als Vereinfachung und Pauschalierung zurückgewiesen werden:

- zum einen hatte schon die ausführliche Diskussion über die Qualifikationsanforderungen an Maschinenspinner und -weber gezeigt, daß hier von einer Dequalifizierung im Vergleich zu vorindustriellen Arbeitsweisen nicht allgemein gesprochen werden kann, eher von einer Andersqualifizierung (die dann mit erheblichen Um- und Einstellungs-, Anpassungs- und Lernprozessen verbunden war); ähnliches gilt auch für die angelernten Arbeiter - die (Reparatur)Handwerker und Werk(Akkord)meister waren ohnehin hoch qualifiziert;
- zum zweiten verfügten auch die un- und angelernten Arbeiterinnen über bestimmte Grundqualifikationen, wie oben schon im Zusammenhang mit der Entwicklung einer kapitalistischen Arbeitsmoral diskutiert wurde. Solche Basisqualifikationen waren (sind) Disziplin, Pünktlichkeit, Ausdauer, Kooperationsbereitschaft, grundlegendes technisches Verständnis, Wille und Bereitschaft zur Erfüllung der auferlegten Leistung usw. <sup>1)</sup>.

---

1) Solche Basisqualifikationen sind - wie ausführlich gezeigt wurde - keineswegs selbstverständlich, sie mußten

- zum dritten war der Anteil der gelernten Arbeiter an der Gesamtbelegschaft recht hoch: 1909 gab es 59 Spinner und 193 Spinnerinnen sowie 30 Weberinnen und 70 Weber; daneben noch 41 Handwerker und 17 Werkmeister<sup>1) 2)</sup>.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 908:

von den Betroffenen erst mühsam und unter großen Anstrengungen erworben werden; die Fortdauer des traditionellen Qualifikationsbegriffs hat die Basisqualifikationen allerdings durch 'soziale Definition' (U. Beck, M. Brater, H.-J. Daheim, a.a.O., S. 63) zu 'Nichtqualifikationen', zu selbstverständlichen, allgemeinen Fertigkeiten gemacht, die man ohne weiteres voraussetzen zu können glaubt(e).

1) Die Belegschaftsstruktur der von M. Bernays untersuchten Fabrik war keine Ausnahme, ähnliche Strukturen entsprechend dem Mechanisierungsgrad gab es in fast allen anderen Textilbetrieben.

2) Abgesehen von der gesellschaftlich nicht zur Kenntnis genommenen Qualifikation der un- und angelernten Arbeiterinnen und Arbeiter geht die oft geäußerte These vom besonders niedrigen Qualifikationsniveau in der Textilindustrie zum Teil auf damals wie heute sehr populäre Vorstellungen von der zunehmenden Verdrängung der qualifizierten Arbeit durch unqualifizierte in allen Branchen aus. Schon damals haben sich einige wenige - zumeist Nationalökonomien - gegen die Verallgemeinerung solcher Vorstellungen mangels geeigneter empirischer Untersuchungen gewehrt, konnten sich jedoch nicht entscheidend durchsetzen. So hat Gustav Schmoller schon 1890 diese Vorstellungen angezweifelt: " ... so sind unzweifelhaft auch die Vorstellungen, als ob das Verschwinden der gelernten Arbeiter an sich den häufigen Stellenwechsel befördere, insofern sehr übertrieben, als das Vordringen der ungelerten Arbeit noch durch keine Statistik bewiesen, von den Sozialisten und den deutschen Großindustriellen sehr überschätzt wurde. ... Auch in den Branchen, die man heute zur ungelerten Arbeit rechnet, macht jahrelange Übung doch so viel aus, daß meist der, welcher erst 2 bis 3 Jahre zum Beispiel im Bergbau und in der Glasindustrie thätig ist, gar nicht mit dem konkurrieren kann, der 10 bis 15 Jahre dabei ist. Man hat von der Spinnerei und Weberei und ihrem heutigen mechanischen Betriebe gesagt, dazu taue jetzt jeder nach ein paar Wochen Übung. ... In der mechanischen Weberei kann man weniger tüchtige Leute gebrauchen, wenn sie nur zwei Stühle bedienen; möglichst wünschen aber die Fabrikanten solche, welche 3 und 4 Stühle zugleich bedienen: die Zweistühler verdienen zum Beispiel in Zürich .. 14 - 21 Fr. Wochenlohn, die Vierstühler 47 - 50 Fr. Auch seit dem Aufschwung der letzten Jahre wird aus den rheinischen Industriekreisen über nicht mehr geklagt, als daß man nicht genug ausgelernte und erfahrene Facharbeiter erhalte; man verlangt dringlich weitere Fachschulen, die bessere Ausbildung des Lehrlingswesens in der Großindustrie. Wozu, wenn die ungelerten Arbeiter mehr und mehr genügten?

Insgesamt also gab es 1909 in der Gladbacher Spinnerei und Weberei 410 zum Teil hochqualifizierte Arbeiterinnen und Arbeiter von insgesamt 720 Belegschaftsangehörigen und damit einen erheblichen Anteil derer, die als bevorzugtes Rekrutierungspotential zur Stammbeflegschaftsbildung galten.

Quer dazu lag allerdings der hohe Anteil an Frauen, die - auch wenn sie qualifizierte Arbeit verrichteten - keine Statusansprüche infolge ihrer beruflichen und arbeitsplatzbezogenen Übergangsperspektive hatten und daher auch keinen Drang verspürten, zur Stammbeflegschaft zu zählen. Auch das im Vergleich zum allgemeinen Bevölkerungsdurchschnitt und zu den Betriebsbeflegschaften anderer Branchen recht geringe Alter der Textilarbeiter stand in einem gewissen Gegensatz zu einer Stammbeflegschaftsbildung ausschließlich unter qualifikationspezifischen Kriterien.

#### Die Fluktuation als Ausdruck der Mobilität:

Auch darf die betriebliche Verweildauer nicht als Hauptkriterium für die Zusammensetzung einer Stammbeflegschaft insofern angesehen werden, als nur der zur Stammbeflegschaft zu zählen ist, der nicht 'wandert'. Denn die sich in Fluktuationsraten niederschlagende Mobilität ist nicht nur ein typisches Merkmal der Gegenwehr von jungen, ungelernten, stets mobilen und nie richtig sesshaft gewordenen Arbeitern (die mit diesen Eigenschaften recht ungeeignet zur Bildung einer Stammbeflegschaft waren) <sup>1)</sup>,

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 909:

Von Basel hat neuestens Bücher nachgewiesen, daß von 100 gewerblich berufstätigen Personen 24,3 Unternehmer, 15,4 höher gebildete Beamte, 45,4 gelernte in ihrem Beruf tätige, 4,9 gelernte, aber in anderen Berufen tätige, nur 9,8 ungelernte Arbeiter seien" (G.Schmoller: Große Unternehmungen, a.a.O., S.402 ff.).

1) Allerdings stellte H. Schäfer in seinen Untersuchungen über die Fluktuation in einer elsässischen Maschinenfabrik fest, daß die Fluktuationsraten von Drehern, Schlossern, Gießern zumindest genauso hoch waren wie die von un- und angelernten Arbeitern (vgl. H.Schäfer, a.a.O., S.270 f).

sondern hat auch wesentliche Bedeutung innerhalb der Strategie vieler Arbeiter zur Verbesserung der eigenen beruflichen und sozialen Situation <sup>1)</sup>. Die Fluktuation

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 910:

Dagegen stehen wiederum die Ergebnisse von H. Schomerus, die in ihren Untersuchungen über eine Esslinger Maschinenfabrik einen inneren Zusammenhang von Qualifikation und Fluktuation dahingehend festgestellt hat, daß mit steigender Qualifizierung auch die betriebliche Verweildauer steigt (H. Schomerus: Die Arbeiter der Maschinenfabrik Esslingen, Stuttgart 1977, im folgenden zitiert als: Esslingen, vor allem S. 167-171).

1) Schon F. Syrup hat in seinen Studien über die Mobilität auf die Komplexität der Gründe für das Fluktuationsverhalten der industriellen Lohnarbeiter hingewiesen, die als einzelne nur schwer voneinander zu isolieren sind. Syrup nennt vor allem branchenspezifische Unterschiede, die regionale Gewerbestruktur, die Konjunktur, die Qualifikation der Arbeiter, den Familienstand, das Alter, das Geschlecht, die saisonale Fluktuation und die Betriebsgröße als zu beachtende Faktoren in der Diskussion um Fluktuation (vgl. F. Syrup: Studien über den industriellen Arbeitswechsel, in: Archiv für exakte Wirtschaftsforschung (Thünen-Archiv), Band 4, 1912, S. 261-303). Daneben macht Rupieper in seinen Studien über die Arbeiterschaft der Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg noch weitere spezifische, aber trotzdem wesentliche Angaben über die Faktoren der Fluktuation. So betrug noch 1862 in Augsburg die Gebühr für den Erwerb einer städtischen Aufenthaltserlaubnis, die außerdem nur wenige Tage gültig war und in regelmäßigen Abständen erneuert werden mußte, 36 Kreuzer (vgl. H.-J. Rupieper: Regionale Herkunft, Fluktuation und innerbetriebliche Mobilität der Arbeiterschaft der Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg (MAN) 1844-1914, in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, hrsg. v. W. Conze und U. Engelhardt, Stuttgart 1979, S. 94-112, S. 103) und förderte zugleich die Mobilität und damit auch die Fluktuation. H. Schomerus hat in Überlegungen, die sich an ihre Untersuchung über die Esslinger Arbeiter anschlossen, versucht, den Zusammenhang zwischen Mobilität und betrieblicher Fluktuation herzustellen, und dies auch am Beispiel der Esslinger Arbeiterschaft. Sie schreibt: "Je nach regionaler und sozialer Herkunft werden die 'stabilen' und 'labilen' Monate im Jahresablauf zwischen den einzelnen Gruppen der Arbeiterschaft erheblichen Schwankungen unterworfen sein. Diese Schwankungen, die sich zunächst nicht primär an der Konjunktur- und Arbeitsmarktlage der jeweiligen Industrieregion orientieren, werden, parallel zur Nivellierung der sozialen und regionalen Rekrutierungsbasis der Fabrikarbeiterschaft, zunehmend einheitliche Züge aufweisen, die schließlich, seit Beginn der 80er Jahre zu der oft dokumentierten Massenwanderungsbewegung führten, die sich nun eindeutig in Zusammenhang bringen läßt mit



ist in ihren unterschiedlichen Funktionen letztlich nur ein Ausdruck der verschiedenen Überlegungen des industriellen Lohnarbeiters, unter widersprüchlichen Bedingungen zu einem mit seiner Situation übereinstimmenden und lebensfähigen Verhältnis zu seiner gesellschaftlichen Umwelt zu gelangen, was sowohl für die Stabilität seiner Person als auch für das Funktionieren des Wirtschaftsprozesses notwendig ist. Die aus mehreren Gründen gegebene Notwendigkeit der Sicherstellung und Aufrechterhaltung industrieller Lohnarbeit bedeutet, daß für den Arbeiter die Verweigerung industrieller Lohnarbeit keine realistische Alternative darstellt, da er aus Gründen der Erhaltung der materiellen Existenz zur Arbeit und daher kulturell zur Anpassung an bürgerliche Lebens- und Handlungsweisen gezwungen ist. Trotz des Ausscheidens dieser Möglichkeit verbleiben dem Arbeiter noch verschiedene andere zur Reaktion auf und zur Verarbeitung der durch die industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweisen und individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsweisen bedingten Widersprüchlichkeiten seiner Situation, die - modellhaft - als Verdrängung, Anpassung oder Protest bezeichnet werden können <sup>1)</sup>.

Sehen wir einmal von der Möglichkeit der Verdrängung ab (die von einer deutlichen Trennung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit ausgeht, wobei der Arbeiter zu seiner Arbeit ein ausgesprochen instrumentelles Verhältnis entwickelt), so ist zunächst die Fluktuation als ein Ausdruck der An-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 911:  
der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung und ihren Konjunkturzyklen. Somit bestimmen gegen Ende des Jahrhunderts nicht mehr individuelle Wanderungsbereitschaft und -motivation Art und Ausmaß der Mobilität. Viel mehr wird die zunehmende Eigenrekrutierung der Fabrikarbeitserschaft (Fabrikarbeiter der 2. Generation) zur Voraussetzung nivellierter Lebenserfahrungen und damit kollektiven Verhaltens, auch in bezug auf das Wanderungsverhalten" (H. Schomerus: Saisonarbeit und Fluktuation. Überlegungen zur Struktur der mobilen Arbeiterschaft 1850-1914, in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, hrsg.v.W.Conze u.U.Engelhardt, Stuttgart 1979, S.113-118, im folgenden zitiert als: Fluktuation, S. 115).

1) Siehe dazu die Ausführungen in Teil I dieser Arbeit.



passung des industriellen Lohnarbeiters als mögliche Einstellung auf die Widersprüchlichkeiten anzusehen.

Der Arbeiter muß sich aufgrund seiner allgemeinen Abhängigkeit vom Unternehmer und dessen unmittelbar am Arbeitsplatz wirkenden Herrschaftsausübung eine möglichst marktgängige Arbeitsqualifikation und eine gewisse Leistungsbereitschaft (einschließlich der dazu gehörenden Arbeitsmotivation) aneignen. Als individueller Besitzer von Arbeitskraft kann er diese frei und zu größtmöglichem Nutzen auf dem Arbeitsmarkt anbieten und austauschen, sein Verhalten entspricht damit dem der individualistischen Handlungsweise immanenten Anspruch des Aktivismus und der Selbsthilfe.

Insofern die Fluktuation Ausdruck absichtsvoller Mobilität ist <sup>1)</sup>, hat sie innerhalb dieser Möglichkeit der Anpassung eine wichtige Rolle in der Form der konkreten Umsetzung der genannten Verhaltensweise insofern gespielt, als sie für den Arbeiter die Möglichkeit bot (bietet), sein eigenes, notwendig egoistisches nach individuellen Kriterien gebildetes Interesse vorteilsmaximierend zu vertreten und sich die besten Möglichkeiten auszusuchen. Die Fluktuation kann also dem Arbeiter die doppelte Möglichkeit bieten, auf dem Arbeitsmarkt sowohl einen möglichst hohen Preis (Lohn) für die Arbeitskraft zu erzielen bei möglichst geringen psychischen und physischen Belastungen (unter dem Aspekt der Arbeitskrafterhaltung) als auch die Qualifikation durch geschickten Arbeitsplatzwechsel zu vergrößern, was unter anderem den Preis für die Arbeitskraft nach gängigem Schema noch erhöhen kann.

Dies gilt aber nur für bestimmte Arbeitergruppen, vor al-

---

1) Daneben gibt es zum Beispiel noch die passive Form des Arbeitsplatz- und Betriebswechsels, die zum Beispiel konjunkturbedingt ist (Konkurse, Betriebsstillegungen u.ä.). Eine systematische Zusammenfassung soll am Ende des Kapitels erfolgen.

lem für Handwerker und zum Teil ehemalige Heimgewerbetreibende, die sich in viel stärkerem Maße aus den oben genannten Gründen mit ihrer Arbeit im Industrie(Textil)Betrieb identifizierten als die durch aktiven und passiven Widerstand gekennzeichnete Mehrheit der industriellen Lohnarbeiter <sup>1)</sup>.

Letztgenannte verstand die Fluktuation als eine Form des (passiven) Protests, um die Widersprüchlichkeiten der Industriearbeit als Lohnarbeit in einer bürgerlichen Gesellschaft für sich selbst stimmig verarbeiten zu können. Ihr Protest, der noch nicht ein mit einer politischen Perspektive versehener Widerstand war, rührte weniger aus einer angemessenen Aufarbeitung der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter, deren Konsequenz die Forderung nach Selbstbestimmung in der Arbeit sein könnte, sondern war viel eher - unter den damaligen Bedingungen des Bruchs mit tradierten Verhaltensnormen - eine erste Erprobung von Kriterien zur angemessenen Interpretation der eigenen Situation, wie sie vor allem bei Jugendlichen, Frauen, Ungelernten, Landarbeitern etc. vorzufinden war.

Beiden Funktionen der Fluktuation innerhalb der Anpassungs- und Widerstandsstrategien ist allerdings eine wesentliche Voraussetzung gemeinsam, die darin besteht, daß durch die industrielle Arbeitsweise eine Entpersönlichung der sozialen Beziehungen der im Produktionsprozeß Tätigen erfolgt und zudem eine Standardisierung der Tätigkeiten im Sinne der Austauschbarkeit von Subjekten, die einen Wechsel des Arbeitsplatzes ohne größere Schwierigkeiten ermöglichten; Schwierigkeiten und Hindernisse, die es bei ständischer, undifferenzierter Einbindung mit Sicherheit

---

1) Wobei es in der betrieblichen und gesellschaftlichen Praxis zwischen den verschiedenen Gruppen Überschneidungen gab; im übrigen auch innerhalb einer Person insofern, als beide Strategien (Anpassung und Widerstand) durchaus eine Rolle bei der Fluktuation spielen konnten, und zwar sowohl parallel verlaufend als auch zeitlich nacheinander geschaltet.

gegeben hätte. Insofern war die Fluktuation auch eine Anwendung der Freiheit des industriellen Lohnarbeiters, sich frei einen Arbeitsplatz zu wählen und eine Ausnutzung der sich aus technischen und organisatorischen Bedingungen ergebenden Distanz zum Unternehmer, die Ausdruck der nun auf sachlichen Beziehungen zwischen Belegschaft und Unternehmer beruhenden sozialen Verhältnisse im Betrieb war. Das soll und kann nicht ohne weiteres heißen, daß parallel zur angemessenen Aufarbeitung der Position und Situation als industrieller Lohnarbeiter eine geringere Identifizierung mit der industriellen Lohnarbeit und darüberhinaus mit einem besonderen Betrieb erfolgte. Allerdings ergab sich eine geringere Identifizierung und damit eine höhere Bereitschaft zum Betriebswechsel unter den damaligen Verhältnissen und Bedingungen, die einen (nie endgültig in einem Arbeiterleben vollzogenen) Bruch mit traditionellen Werten und Normen verlangte und somit die auch sich in hohen Fluktuationsraten ausdrückende 'Bindungslosigkeit' der 'neuen' industriellen Lohnarbeiter bewirkte.

Diese Aussage gilt jedoch nicht für alle industriellen Lohnarbeiter: die Handwerker betrachteten zu großen Teilen den Stellenwechsel nicht als der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter angemessene Handlung, sondern verstanden sie eher in der gewohnten Tradition der (Gesellen)Wanderschaft - bestärkt durch den Umstand, daß sie (ähnlich wie vorher die Gesellen) durch mehrmaligen Stellenwechsel ihre Qualifikation bereichern und vergrößern konnten.

Es wird nun zu prüfen sein, inwieweit welche Berufs-, Alters-, Qualifikations-, Geschlechtsgruppen etc. aus welchen Gründen die Betriebe, Berufe etc. wechselten.

Wenn man einmal die Fluktuation der Belegschaftsangehörigen der Gladbacher Spinnerei und Weberei betrachtet <sup>1)</sup>, so fällt auf, daß männliche Arbeitskräfte häufiger als

1) Vgl. im folgenden M.Bernays: Anlassung, a.a.O., S.38 - 46 sowie S. 131 - 182.

weibliche die Stellen und auch den Ort wechselten: für die Frauen war das Arbeiten in 2 bis 5 Stellen/Betrieben innerhalb von Mönchen-Gladbach typisch, für die Männer das Arbeiten in 2 bis 7 Stellen/Betrieben in ebensoviel Orten <sup>1)</sup>. Wenn man den Stellen- und Ortswechsel mit dem Lebensalter in einen Zusammenhang bringt, so ergibt sich folgendes: bei den Männern wuchs die Häufigkeit des Stellenwechsels im Verhältnis zur Berufsdauer bis zum 40. Lebensjahr und nahm erst nach dieser Altersgrenze entscheidend ab. Bei den Arbeiterinnen setzte schon nach dem 21. und entsprechend auch nach dem 30. Lebensjahr (wobei sehr viele Frauen in diesem Alter aus dem Betrieb und der industriellen Lohnarbeit ganz ausgeschieden waren) eine große Betriebsstabilität ein. Dies bestätigt die oben angestellte Überlegung zu den geschlechtlich unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsperspektiven. Während die Männer die Arbeit in der Textilindustrie als 'Industrieschulung' betrachteten und teilweise durch den Betriebswechsel ihre Qualifikation vermehren konnten, um dann nach einer gewissen Zeit zum Belegschaftsstamm zu gehören, verlor sich bei den Frauen sehr schnell die Fluktuation aufgrund der temporär begrenzten Lohnarbeiterperspektive. Der relativ häufige Stellenwechsel der Frauen vor dem 21. Lebensjahr kann dahingehend erläutert werden, daß viele junge Mädchen, zum Teil vom Lande kommend, zuerst als Dienstmädchen in der Stadt arbeiteten, um später mit dem Eintritt in einen (Textil)Betrieb den despotischen Bedingungen und schlechten Löhnen des häuslichen Dienstes zu entgehen. Im Industriebetrieb erhofften sich die Frauen eine industrielle Berufsqualifizierung, höhere Löhne und indirekter spürbare, weil sachlich und nicht personal vermittelte Herrschaftsausübung des Unternehmers ('Dienstherrn').

Eine ähnliche Tendenz wie beim Stellen- und Ortswechsel

---

1) Die Ergebnisse decken sich mit jenen der räumlichen Mobilität, auch hier waren die Männer mobiler als die Frauen.

zeigte sich auch bei dem (mit ersteren verbundenen) Berufswechsel der Textilarbeiter. Für Männer und Frauen galt gleichermaßen, daß die Unterbrechung ihres 'Hauptberufes' in der Gladbacher Spinnerei und Weberei durch einen anderen typisch ist. Neben der 'anderen Textilarbeit' <sup>1)</sup>, die bei Arbeitern und Arbeiterinnen am häufigsten als 'zweiter Beruf' vorkam, handelte es sich dabei für die Männer um ungelernte Fabrikarbeit, für die Frauen um häusliche Dienste.

Sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Arbeitskräften nahm der Stellenwechsel mit steigender Qualifizierung zu (sieht man einmal von der Altersgruppe bis zum 21. Lebensjahr ab), so daß ein Zusammenhang zwischen Qualifizierung, 'Berufsstabilität' und Betriebs-(Stellen)wechsel hergestellt werden kann. Da ist zunächst einmal die größere Berufsstabilität bei (männlichen) qualifizierteren Arbeitern, verbunden mit einem häufigeren Stellenwechsel. Der Stellenwechsel unter Verbleib im gelernten und ausgeübten Beruf (zum Beispiel Schlosser) bot diesen Arbeitern neben einer Weiterqualifizierung, höheren Löhnen etc. auch die Möglichkeit, endlich in gegebenem Alter (ab 40) in einem Betrieb jenen Status einnehmen zu können, der einen 'sicheren' Arbeitsplatz und bessere Arbeitsbedingungen bedeutete. Hierin findet sich das Interesse des industriellen Lohnarbeiters an einer möglichst langfristigen, das ganze Arbeitsleben umfassenden Reproduktion der Arbeitskraft besonders ausgeprägt.

Ein Ziel des intendierten Arbeitsplatz- und Betriebswechsels war also eine quasi-ständige Dauer- und Lebensstellung <sup>2)</sup> - allerdings unter der Bedingung einer entsprechenden Qualifikation und Status im Betrieb - ,

---

1) M. Bernays meinte damit eine andere Teilarbeit in der Textilindustrie, vgl. M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S.157.

2) Dem kamen bestimmte Unternehmer durch eine bestimmte Betriebspolitik recht geschickt entgegen, beispielsweise Krupp und Stumm.

die aber nicht nur aus Gründen der Rückbesinnung auf die ständisch geprägte 'fürsorgerische Umsorgung' (die es in Wirklichkeit, sieht man einmal vom Bergbau ab, auch nicht in der Form der Arbeitsplatzgarantie gab), sondern auch aus den Erfahrungen als industrieller Lohnarbeiter angestrebt wurde. -

Der häufige Stellenwechsel des qualifizierten Arbeiters (natürlich nur bis zu einem gewissen Alter) im Vergleich zum ungelernten wurde durch den Umstand erleichtert, daß der gelernte Arbeiter einen Arbeitsplatz leichter in einem anderen Betrieb wiederfinden und zur Not mit den ungelernten Arbeitern um einen Arbeitsplatz mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen konkurrieren konnte, als umgekehrt.

Allerdings - um wieder auf die Belegschaftsstruktur einer Textilfabrik, und hier besonders auf jene der Gladbacher Spinnerei und Weberei, zurückzukommen - muß zwischen den Akkordarbeitern (Spinner und Weber) und den Handwerkern/Werkmeistern unterschieden werden ebenso wie innerhalb der Gruppe der Akkordarbeiter selbst. Abgesehen vom Altersunterschied (die Spinner sind jünger als die Weber, vor allem dadurch bedingt, daß hauptsächlich Frauen als Spinnerinnen eingesetzt waren, die aus oben genannten Gründen nach dem 30. Lebensjahr vielfach aus dem Betrieb ausschieden), war auch die räumliche Mobilität der Weber höher als jene der Spinner, gestaffelt nach Altersunterschieden (die Spinner wurden schon zwischen 20 und 30 Jahren recht stabil, während dies bei den Webern erst nach dem 40. Lebensjahr der Fall war). Das lag zum Teil wieder an Gründen, die sich aus dem verschiedenen Verhalten und unterschiedlichen Anforderungen von/an Frauen und Männer(n) ergaben. Hofften die Frauen, innerhalb desselben Betriebes eines Tages als Spinnerin übernommen zu werden (und absolvierten dementsprechend ihre Lehrzeit auch im gleichen Betrieb), so konnten es sich die Männer (Weber) leisten, einen Teil ihrer Qualifikation (die beim Beruf des Webers auch höher war als beim Spinner) durch Stellenwechsel zu erlangen. Die im Vergleich zu den Spinnern höhere Mobilität der We-



ber wird bestätigt durch den Ort der Rekrutierung. Stammen die Spinner vorwiegend aus der Stadt und dem Landkreis Mönchen-Gladbach, so fanden sich unter den Webern viele nicht-rheinländische, vor allem ausländische Arbeiter in einem im Vergleich zu allen anderen Arbeitergruppen viel größerem Umfang. Was die Herkunft nach Elternberufen angeht, so waren sich Spinner und Weber - wie oben schon gesehen - sehr ähnlich. Beide Gruppen kamen hauptsächlich aus Textil- und Fabrikarbeiterfamilien, beiden Gruppen war eine hohe Berufsstabilität eigen - obwohl bei den Spinnern des öfteren eine Ausübung von zwei Berufen in Betracht kam, wobei dieser zweite Beruf in den meisten Fällen ungelernte Fabrikarbeit/häusliche Dienste war. Letzteres trifft sich wieder mit dem Berufsschicksal der Frauen, die ja zu großen Teilen die Arbeitsplätze als Spinner besetzten. Dagegen waren die Handwerker fast ganz berufsstabil, dafür jedoch in allen Altersklassen sehr viel mobiler betreffs Stellenwechsel, besonders im Alter zwischen 31 und 40 Jahren (also nach Erlangung der Qualifikation und vor der endgültigen Besetzung eines angemessenen Arbeitsplatzes, auf dem man sein ganzes übriges Arbeitsleben zu verbringen gedachte). Vergleicht man jetzt die Mobilität der ungelernten Arbeiter mit jener der Akkordarbeiter und der Handwerker, so wechselten die Erstgenannten besonders häufig bis zum 21. Lebensjahr die Stellungen mit der Motivation, etwas Besseres zu finden.

Zu dem Ergebnis, daß sich die 'Betriebsstabilität' (also geringer Stellenwechsel) umgekehrt proportional zur Qualifikation verhielt, kann also hinzugefügt werden, daß diese Stabilität nicht nur absolut größer wurde, sondern auch (lebens)zeitlich desto früher einsetzte, je unqualifizierter der Arbeiter war - gleiche Berufsstabilität vorausgesetzt.

Die betriebliche, berufliche und örtliche Fluktuation der Belegschaftsangehörigen der Gladbacher Spinnerei und Weberei mit ihren unterschiedlichen Motiven und verschiedenen Zielsetzungen spiegelte letztlich nur die Heteroge-

nität der Belegschaft einer Textilfabrik wider, sie ist Voraussetzung und zugleich Folge der Segmentierung der Belegschaft, die lediglich 'elitär' konsolidiert war (Handwerker und Werkmeister). Insofern war eine Stammbelegschaftsbildung für den Unternehmer äußerst schwierig, da dies eindeutig weder nach dem Kriterium der Qualifikation, der Fluktuation, der geschlechtlichen Zusammensetzung der Belegschaft oder ähnlichem erfolgen konnte, obschon bestimmte Belegschaftsgruppen - Handwerker und Werkmeister - als 'elitär' konsolidierte Belegschaftsteile mit zur Stammbelegschaft zählten - allerdings erst ab einem gewissen Alter (nach dem 40. Lebensjahr) <sup>1)</sup>.

Geht man einmal von der Diskussion der einzelnen Belegschaftssegmente ab und betrachtet die Fluktuationsrate für einen ganzen Betrieb oder gar für eine Branche in einer bestimmten Region - wobei immer auch mit bedacht werden muß, daß eine hohe Fluktuation für die Unternehmer erhebliche betriebswirtschaftliche und auch soziale Probleme aufwarf -, so fallen besonders die in der Textilindustrie im Vergleich zu anderen Branchen hohen Fluktuationsraten auf <sup>2)</sup>. In den 1890er Jahren wechselten in der Augsburger Textilbranche zwischen 25 und 60 % der Gesamtbelegschaften den Arbeitsplatz, in einem Augsburger Spinnereibetrieb kamen 1909 auf 1 000 Beschäftigte etwa 500 Eintritte und ebensoviel Austritte (im Jahr), von denen mehr als ein Fünftel unter 'Kontraktbruch', d.h. ohne ordnungsgemäße Kündigung seitens der Arbeiter erfolgte <sup>3)</sup>.

---

1) Hier spielt wieder das Moment der Erfahrung als notwendige Voraussetzung industrieller Produktion eine Rolle. Die Unternehmer benötigten- jeweils abhängig von dem 'Verdichtungsgrad' der Industrialisierung - erfahrene (Teil- oder Stamm)Belegschaften, deren Erfahrungen jedoch erst ab einem gewissen Alter funktional für die Produktion einzusetzen waren.

2) Die Gründe dafür sind schon oben ausführlicher genannt worden.

3) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S.130. L.H.Ad.Geck berichtete von jährlichen Fluktuationsraten zwischen 1870 und 1890 von 70 bis 80 Prozent, allerdings nur bezogen auf

P. Borscheid errechnete für einen Teil der württembergischen Textilindustrie (Baumwollspinnerei und -weberei in Kuchen) für die Zeit von 1870 bis 1875 die Mobilität und Verweildauer in der dortigen Textilfabrik <sup>1)</sup> und kam zu dem Ergebnis, daß nur ein Viertel der Belegschaft als Stammarbeiter und hauptberufliche Facharbeiter eingestuft werden konnte, die auch ihren Wohnsitz auf Dauer in die Nähe des Industriestandortes verlegten. Rund 40% der Zuwanderer blieben weniger als ein volles Jahr in der Fabrik, arbeiteten als Saisonarbeiter oder erwiesen sich als 'untauglich' für die neuartigen Arbeits- und Wirtschaftsweisen. Betrachtet man zunächst einmal die Saisonarbeiter - deren Arbeitsrhythmus sich nach der Landwirtschaft richtete -, so können diejenigen, die zumindest dreimal in ein und dieselbe Fabrik eintraten, als typische Saisonarbeiter bezeichnet werden. 13% der gesamten Arbeiterschaft der Textilfabrik erfüllten dieses Kriterium (im übrigen 20% derjenigen, die aus Württemberg kamen und so als Nahwanderer zu bezeichnen sind).

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 920:

die ungelerten Arbeiter; vgl. L.H.Ad.Geck: Arbeitsverhältnisse, a.a.O., S. 122. Große rheinische Werke gaben an, es hätten im Jahre 1873 zwischen 50 und 113%, von 1881 bis 1886 jährlich 20 bis 60% ihrer Arbeiter gewechselt; zitiert nach H. Schäfer, a.a.O., S. 264. Allerdings ist es falsch, aus diesen Zahlen den Schluß zu ziehen, daß beispielsweise bei einer jährlichen Fluktuationsrate von 50% in einem Betrieb auch die Hälfte aller Arbeitsplätze des Betriebs jährlich neu besetzt werden mußten. Wenn man sich Zahlen über die Verweildauer der Arbeiter, auch getrennt nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, betrieblichen Status etc. anschaut, so ergibt sich daraus, daß bestimmte Arbeitsplätze im Jahr mehrfach besetzt werden mußten, andere Arbeitsplätze hingegen keinem Wechsel unterlagen. Diese Entwicklung traf zusammen mit den Bemühungen der Unternehmer, im Betrieb Kader aufzubauen, die den Vorteil hatten, daß die Produktion relativ ungestört weiterlaufen konnte und darüberhinaus dem Unternehmer durch die Zahl der 'fluktuationsbestimmten' Arbeitsplätze ein erhebliches betriebswirtschaftliches und politisches Dispositionsinstrument zur Verfügung gestellt wurde.

1) Vgl. im folgenden: P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 275-282 und 299.

Zu den 13% Saisonarbeitern kamen noch 27%, die schon nach wenigen Monaten wegen 'Untauglichkeit' entlassen wurden oder selbst nach wenigen Tagen, sogar unter Preisgabe des zustehenden Lohns, die Fabrik verließen und dort nie wieder arbeiteten. In den 2 001 von Borscheid untersuchten Arbeitsbüchern wurden bei 540 Entlassenen folgende Gründe angegeben: Weggelaufen, durchgebrannt, nahm Arbeit nicht auf, wegen Unbrauchbarkeit entlassen, entlassen wegen Ungehorsam. Von diesen 540 Arbeitskräften (= 27%) waren nur 42 (= 2,1%) direkt aus dem Ort Kuchen. Der Anteil der einheimischen Bevölkerung an der Belegschaft betrug aber 9,1%, so daß ein Zusammenhang von räumlicher Mobilität und Integration auch dahingehend festgestellt werden kann, daß es nicht nur die ungewohnte industrielle Arbeitsweise und die Abhängigkeit von der kapitalistischen Wirtschaftsweise als direkt im Betrieb erfahrene Anforderungen waren, die eine solch große Quote an 'Untauglichen' hervorriefen, sondern zugleich die Fluktuation - da die Einzelwanderung die Familienwanderung bei weitem übertraf - durch den Verlust der familiären und regional spezifischen Bindungen erfolgte.

Insgesamt also sahen 40% (13 + 27) der gesamten Belegschaft den Arbeitsplatz in dem Textilbetrieb nur als Zwischenstadium an. Bestätigt wird diese Feststellung auch durch die Untersuchung der jeweiligen Verweildauer. 40,9% der Männer und Frauen waren weniger als 12 volle Monate ohne Unterbrechung im Betrieb, 27,9% sogar weniger als ein halbes Jahr. Nur 35% blieben zwischen 1 und 5 Jahren, ein nicht unbedeutender Teil auch davon (hauptsächlich jüngere Arbeiter und Arbeiterinnen) sah in der Arbeit im Textilbetrieb nur ein Zwischenstadium. Bis zum Eintritt in eine Lehr- oder Dienstbotenstellung wohnten sie zumeist in der Wohnung ihrer Eltern oder hatten sich als Schlafgänger eingemietet, sie betrachteten ihre Arbeit als Beitrag zum Familieneinkommen und konnten so unter anderen Bedingungen und Voraussetzun-

gen die Anforderungen und Zwänge industrieller Lohnarbeit verarbeiten als beispielsweise Arbeiter in ihrer Funktion als Haupternährer der Familie. -

Eine Diskussion der Fluktuation, ihre Ursachen und Folgen darf sich jedoch nicht auf die Gründe, Verhaltensweisen und Handlungen der betroffenen Arbeiter beschränken, sondern hat - um die sozialen Beziehungen im Betrieb sinnvoll analysieren zu können - auch den Problembereich der Reaktionen der Unternehmer mit einzubeziehen, die am Beispiel von Schmollers zeitgenössischen Überlegungen (1890) über das Wesen und die Verfassung der großen Unternehmungen <sup>1)</sup> zu diskutieren sind. Schmoller fragt zunächst,

ob unsere großen Geschäfte überhaupt noch einen festen Stamm von Arbeitern haben, ob die Beweglichkeit unserer Arbeitermassen und die Verdrängung der gelernten durch die ungelernten Arbeiter von so allgemeiner Bedeutung sei, wie man oft behauptet hat und ob es Mittel gebe, die Arbeiter wieder an dasselbe Geschäft zu fesseln <sup>2)</sup>.

Schmoller stellt zunächst einmal die gängige Auffassung vom Ausmaß und den Auswirkungen der Fluktuation dar <sup>3)</sup>:

Die Freizügigkeit, die Zunahme der ungelernten Arbeit, die kurzen Arbeitsverträge, die kurzen in unseren Großstädten meist jetzt nur noch von Tag zu Tag reichenden Kündigungsstermine haben vielfach einen recht unerquicklichen, scheinbar heillosen Zustand geschaffen, zumal wo große und starke technische Veränderungen, eine erhebliche Zunahme des Bedarfs an Arbeitskräften ohne entsprechende Bau-tätigkeit stattfinden, wo das Wanderarbeitswesen sich ausbildet, kann es den Anschein nehmen, als gebe es überhaupt gar kein festes Arbeitsverhältnis mehr, als ob jeden Tag, jeden Monat, jede Saison die Unternehmer mit anderen Arbeitern zu thun hätten.

Daran anschließend stellt Schmoller die Frage, ob dies

---

1) Vgl. G.Schmoller: Große Unternehmungen, a.a.O., vor allem Abschnitt II (Die Arbeiter in ihrer Beweglichkeit, technischen Bildung und Laufbahn), S. 395 ff.

2) Ebenda, S. 395.

3) Ebenda.



vorübergehende oder dauerhafte Zustände wären <sup>1)</sup>:

Bedeutet die heutige Freizügigkeit und das Prinzip kurzer, stets leicht kündbarer Arbeitsverträge in der That die vollständige Auflösung aller dauernden Arbeitsbeziehungen? Ist das letzte Resultat unserer heutigen socialen Zustände eine hausierende Vagabundage der ganzen arbeitenden Bevölkerung, ein Durcheinanderschütteln der Menschen von Ort zu Ort, von Geschäft zu Geschäft, wie es selbst die Nomaden nicht kannten?

Schmoller interpretiert die Zahlen über die Fluktuation ganz anders ("Gottlob liegen die Dinge nun doch ganz anders, als man uns mit diesen tendenziösen Zahlen glauben machen wollte"), indem er der Fluktuation eine positive Bedeutung hinsichtlich einer 'gesunden Auslese' der Belegschaft zuschreibt <sup>2)</sup>:

Auch im stabilsten Beamtenkörper wechseln jährlich so und so viel Prozent; das thut gar nichts, wenn nur ein Teil stabil bleibt, wenn für alle wichtigen Stellen man Vertrauensleute hat, Leute, die seit einer Anzahl von Jahren das Geschäft kennen und sich eingearbeitet haben. Ob das aber der Fall ist, darüber sagen die obigen Zahlen gar nichts. Weiter kommt in Betracht, daß der Wechsel notwendig zeitweise ein sehr starker ist, dann aber wieder für Jahre ganz nachläßt. Jede große Hausse- und Schwindelperiode, für jede einzelne Geschäftsbranche die Epochen der starken Ausdehnung, erzeugen eine größere Nachfrage und damit Lohnsteigerungen, Schiebungen und Wechsel; wenn ein Geschäft sich vergrößert, so taugen die zuerst Eingestellten nicht, man muß wiederholt wechseln, bis man die Taglichen, die für die Stelle Brauchbaren findet.

In einem Vergleich zu vor- und protoindustriellen Verhältnissen, die in ihrer relativ starren Einteilung der Menschen in voneinander getrennte Segmente zwar zuletzt auch eine erheblich räumliche Mobilität aufwies, die jedoch nicht verbunden war mit der intellektuellen Bereitschaft, diese umzusetzen in ein der individualistischen Handlungsweise adäquates individuelles Aufstiegs- und Karrieredenken <sup>3)</sup>, das seinerseits systematischer Be-

---

1) G.Schmoller: Große Unternehmungen, a.a.O., S.397.

2) Ebenda.

3) Wir bezeichnen die Mobilität der vorindustriellen Gesellschaft als partikuläre.



standteil der dynamisierten Verhältnisse des industriellen Kapitalismus in einer bürgerlichen Gesellschaft ist, stellt Schmoller die räumliche und intellektuelle Beweglichkeit der Arbeiter als einen notwendigen Bestandteil der industriellen Produktion und des bürgerlichen Individualismus dar <sup>1)</sup>:

Der ganze heutige Zustand zeigt nicht mehr die Stabilität früherer Zeiten und kann sie nicht zeigen; es gäbe für die unteren Klassen keinen lebendigen Fortschritt, wenn sie noch so an der Kette lägen, wie früher; schon die Verschiebung aller Standorte der Industrie und des Landbaues wie der technische Fortschritt erfordern freieren Wechsel und Austausch. Die kompliziertere Ordnung unsrer großen Betriebe erfordert bei den mäßigen disciplinarischen Mitteln, daß man die nicht unerhebliche Zahl störrischer, unfähiger, fauler Leute, die eine patriarchalische strenge Ordnung mitschleppte, immer wieder ausstoße. ...

Und damit kommen wir zu einer der wesentlichsten Ursachen des Wanderns und Wechselns, soweit sie teilweise übertrieben heute vorkommen, aber erst verschwinden werden, wenn unsre großen Unternehmungen besser eingerichtet und zugleich freilich manche falsche Hoffnungen der Gegenwart auf ihr richtiges Maß zurückgeführt sein werden. Das berechtigte heutige Streben der Leute nach Verbesserung der Lage muß möglichst innerhalb der Geschäfte ein normales Ziel erreichen.

Dieses Streben ist nicht zu verurteilen an sich, es hat in der allgemeinen Menschennatur seine Wurzel, es ist vollends natürlich einer Zeit mit freier Konkurrenz, gewecktem Selbstbewußtsein, außerordentlich gestiegenem Wohlstand und Luxus. Alles jagt und rennt heute fieberhaft, strebt nach höherem Einkommen, dadurch wird mehr Energie und Streben erzeugt, daneben freilich auch mehr Streit und Enttäuschung. Es ist von den Arbeitern nicht zu fordern, daß sie allein von dieser Jagd nach dem Glück sich ausschließen sollen, es ist nur falsch, wenn man ihnen sagt, ihr habt ja nun die Freizügigkeit und Gewerbefreiheit, wechselt nur eure Stellen recht oft, dann könnt ihr Millionäre und Großindustrielle werden. Solch chimärische Hoffnung auf ferne unerreichbare Ziele ist es nicht, was der Mensch braucht, die schrankenlose Bahn der freien Konkurrenz war und ist für die Mehrzahl der kleinen Leute und Arbeiter viel zu groß, zu breit, zu weg-

---

1) G.Schmoller: Große Unternehmungen, a.a.O., S.405 f.

weiserlos. Für die Mehrzahl der gewöhnlichen Menschen ist es das beste, wenn sie in eine vielleicht bescheidene, aber mit fester Erziehung, hergebrachtem Stufengang und leidlich sicherem Ziel versehene Laufbahn eintreten können; das erzieht viel besser, als ein Lotteriespiel mit 99 Prozent Nieten und 1 Prozent großen Loosen. Sieht der kleine Mann feste, aber erreichbare Ziele vor sich, dann hört die ruhelose Hast, die mehr verzehrt als fördert, auf; sind die Karrieren richtig geordnet, dann kehrt die heute vielfach nicht vorhandene Zufriedenheit wieder, das neidige Begehren nach dem Unerreichten schwindet, wenn das Erreichbare ein halbwegs befriedigendes ist.

Schmollers Äußerungen sind ein typischer Ausdruck der widersprüchlichen Ideale und Normen des bürgerlichen Individualismus, der als die ursprünglich-bürgerliche Form des sozialen Verhaltens und des Verständnisses des Zusammenhangs von Arbeit und Leben gelten kann. Danach liegt der bürgerlichen Gesellschaft theoretisch ein einheitliches Normengefüge zugrunde, das den Menschen als freies und gleiches, sich in allen Arbeits- und Lebensbereichen selbst bestimmendes und selbstverwirklichendes, nur durch bestimmte allgemeine Gesetze begrenztes, Wesen konstruiert. Selbstverwirklichung ist vor allem durch Markterfolg zu erreichen, deshalb auch die Bemerkungen Schmollers:

... Das berechtigte heutige Streben der Leute nach Verbesserung der Lage muß möglichst innerhalb der Geschäfte ein normales Ziel erreichen. Dieses Streben ist nicht zu verurteilen an sich, es hat in der allgemeinen Menschennatur seine Wurzel, es ist vollends natürlich einer Zeit mit freier Konkurrenz, gewecktem Selbstbewußtsein, außerordentlich gestiegenem Wohlstand und Luxus.

Auf der anderen Seite jedoch erscheinen nach dem Selbstverständnis des bürgerlichen Individualismus soziale Unterschiede sowohl naturbedingt als auch selbstbestimmt, keinesfalls aber auf historisch-systematischen grundsätzlich bestimmten ungleichen Lebenschancen beruhend. Für das bürgerliche Individuum in diesem Sinne ist die Sphäre der Arbeit die Sphäre selbständiger, unternehmerisch-organisatorischer Tätigkeit, also wesentlich Sphäre der Wirtschaft, meßbar am Erfolg, wo wirtschaftlich nicht

qualifizierte, abhängige Lohnarbeit grundsätzlich nicht mitreden, sondern nur Anspruch auf marktgerechten, durch den Arbeitsmarkt festgelegten Lohn erheben kann.

Schmoller trägt dem Rechnung, indem er die Selbstbescheidung des 'kleinen Mannes' als Mittel zur Selbstverwirklichung und zur Zufriedenheit preist ("...Sieht der kleine Mann feste, aber erreichbare Ziele vor sich, dann hört die ruhelose Hast, die mehr verzehrt, als fördert, auf; sind die Karrieren richtig geordnet, dann kehrt die heute vielfach nicht vorhandene Zufriedenheit wieder, das neidige Begehren nach dem Unerreichbaren schwindet, wenn das Erreichbare ein halbwegs befriedigendes ist").

Schmollers Überlegungen sind gekennzeichnet durch einen naiven Individualismus, der den Widerspruch von Form und Inhalt, d.h. die Ungleichheit der gesellschaftlichen Chancenverteilung (".. es ist nur falsch, wenn man ihnen (den Arbeitern, Anm.d.V.) sagt, ihr habt ja nun die Freizügigkeit und Gewerbefreiheit, wechselt nur eure Stellen recht oft, dann könnt ihr Millionäre und Großindustrielle werden") nicht hinreichend reflektiert.

Die in dem Sinne von Schmoller vorgeschlagene richtige Ordnung der Karrieren zur Eindämmung einer übermäßigen Fluktuation war nach seiner Aussage bei vielen Arbeitern nicht mehr gegeben <sup>1)</sup>:

Die große Masse unsrer ländlichen und städtischen Tagelöhner und Fabrikarbeiter hat heute, so wie die Dinge sich entwickelten, keinen festen, durch die Sitte geordneten Stufengang der Lebensentwicklung. ... das in Deutschland seit den 60iger Jahren mutwillig durch eine falsche Gesetzgebung zertrümmerte Lehrlingswesen, die Zunahme der jugendlichen Fabrikarbeit, die Anhäufung von Hunderten und Tausenden von männlichen und weiblichen unverheirateten, nicht 30 Jahre alten Arbeitern in den Groß- und Fabrikstädten, ohne einen Familienanschluß, ohne irgendwelche sittliche Ordnung, der teilweise hohe Verdienst dieser Unverheirateten, der nur zu sinnlosem Luxus, zur Trunksucht und Liederlichkeit führt, und dann als Schluß des so angefangenen Lebens die Thatsache, daß

---

1) G.Schmoller: Große Unternehmungen, a.a.O., S. 406 ff.

der Lohn und die Stellung vom 20. bis 60. Jahre dieselben bleiben, das sind die Übelstände unsrer heutigen Fabriks- und Bergwerksverfassung.

Schmoller schlug zur Verbesserung der von ihm als bedrohlich gekennzeichneten Lage vor, daß sich

die großen Unternehmungen ... möglichst ihre Leute selbst ziehen (müssen), für Lehrlingswerkstätten, Fortbildungs- und Fachschulen sorgen, die Lehrlinge unter die feste Leitung und Zucht bestimmter besserer Arbeiter und Werkmeister stellen, die Lehrzeit in bestimmte Beziehung bringen zu den später dadurch zu erreichenden Stellungen 1).

Weiter befürwortete er den geordneten Sparzwang für Jugendliche, für junge Mädchen die Errichtung von Pensionaten und für junge Burschen Logierhäuser 2), daneben noch andere Mittel, "die Arbeiterschaft in übereinanderstehende Klassen zu zerlegen" 3) wie differenzierte Löhne, werkseigene Wohnungen und Häuser, Prämien nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, Gewinnbeteiligung sowie Pensionskassen. Das Wichtigste vor allem war aber nach Schmoller 4):

Innerhalb der Unternehmungen muß man möglichst eine Hierarchie von Stellungen, Gehalten und Löhnen schaffen, so daß der gewöhnliche ausgearbeitete Arbeiter hier die Wahrscheinlichkeit eines Aufsteigens und einer Verbesserung finde, ohne stets an Stellenwechsel und Wandern denken zu müssen.

Schmoller verfolgte damit ein konservatives Ziel, nämlich die 'organische' Gliederung der Gesellschaft und der Unternehmen in sozial festgefügte Rollen und Karrieren.

Letztendliches Ziel aller dieser Maßnahmen war die Umgestaltung der Betriebsverfassung gemäß dem sozialreformistisch-aufgeklärten Grundverständnis, wie sie von einigen wenigen Unternehmern schon angestrebt wurde 5):

Was die besten Arbeitgeber aller Länder mit diesen Einrichtungen erstrebten, es ist eine Annäherung an

---

1) G.Schmoller: Große Unternehmungen, a.a.O., S.408.

2) Vgl. ebenda, S. 409.

3) Vgl. ebenda, S. 415 ff.

4) Ebenda, S.410.

5) Ebenda, S. 418.

die Verfassung unsrer großen staatlichen und kommunalen Verwaltungszweige, es ist die dauernde Fesselung der besseren Kräfte an dasselbe Werk und damit die Schaffung sittlicher Bande zwischen der Anstalt und ihren Arbeitern; es ist die Herausbildung von festgeordneten Lebenslaufbahnen, die zwar im engen Kreis verlaufen, aber allen tüchtigen gesunden Familienvätern ein sicheres, für Viele erreichbares Ziel vor Augen halten. Und das ist es, was der gewöhnliche Mann haben muß, um glücklich zu werden!

Schmollers Vorschläge beruhten auf sozialreformerisch-aufgeklärten Vorstellungen der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb, wie sie - wie Schmoller selbst einräumt - bis dahin nur von ganz wenigen Unternehmern auch in die betriebliche Praxis umgesetzt worden waren, und deren wesentliches Element die Arbeiterausschüsse waren <sup>1)</sup>. Das Ziel sozialreformerisch-aufgeklärter Betriebspolitik <sup>2)</sup> war es, die Arbeiter zu 'mitdenkenden Helfern' der Betriebsleitung zu erziehen. Darum wurden ihnen bestimmte - eng eingegrenzte - Rechte der Information, der Mitberatung und Mitwirkung eingeräumt, die allerdings die unternehmerische Entscheidungsfreiheit insbesondere in wirtschaftlichen Fragen, aber auch in der Lohnpolitik überhaupt nicht einschränkten. Diese Betriebspolitik ging davon aus, daß Arbeiter und Unternehmer zwar unterschiedliche, aber durchaus miteinander zu harmonisierende Interessen hatten.

Schmollers Bemerkungen über die Notwendigkeit eines gewissen Maßes der betrieblichen Fluktuation in einem ausgewogenen Verhältnis zur Stammbesatzschaft als notwendiger Voraussetzung der industriellen Produktion zeugen von einem bemerkenswerten Maß an Sachlichkeit und vom Versuch, von bloß moralisierenden Forderungen wegzukommen. Immerhin ist den Schmollerschen Bemerkungen implizit, daß er die Bestrebungen der industriellen Lohnarbeiter als Indi-

1) Auf deren Errichtung und Wirkung an späterer Stelle noch genauer zurückzukommen sein wird.

2) Die sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebspolitik als politischer Rahmen der freiwillig errichteten Arbeiterausschüsse wird ausführlich im Zusammenhang mit letzteren an späterer Stelle diskutiert werden.



viduen, zur Stammebelegschaft mit all ihren nicht zu leugnenden Vorteilen zu gehören, als durchaus normal und absolut nicht verwerfliches Tun betrachtet. Dabei wird in der bürgerlichen Gesellschaft auch dem industriellen Lohnarbeiter ein individuelles Aufstiegs- und Karrieredenken abverlangt, das auch eine Voraussetzung der Strategien der Arbeiter zur Vertretung ihrer Interessen ist. Wie schon im Zusammenhang mit dem Betriebswechsel als Ausdruck eines elementaren Mitbestimmungstrebens der Arbeiter, das sich an die politisch-ökonomisch gegebenen Verhältnisse hält, diskutiert, muß der Arbeiter ein dem wirtschaftlichen Denken der entfalteten bürgerlichen Gesellschaft adäquates, insofern lohnbezogenes Arbeitsverwertungsinteresse und ein dementsprechendes Leistungsdenken entwickeln. Das bedeutet auch, daß er als Individuum die Zugehörigkeit zu der Gruppe der Stammebelegschaft erreichen mußte; eine Zugehörigkeit, die auch mit einem bestimmten anerkannten Status verbunden war. Das Erreichen dieses Status war für den Arbeiter umso wichtiger, als die bürgerliche Gesellschaft den Lohnarbeitern einen gesellschaftlich anerkannten und ebenbürtigen Status verweigerte.

Insgesamt sind Schmollers Beurteilungen geprägt von der Anerkennung der individualistischen Handlungs- und Lebensnormen, die allerdings nur bei interner Selbstbeschränkung und externer Chancenöffnung funktionieren können. Da Schmoller dieses Problem ausklammert, vernachlässigt er die Gegensätzlichkeit in einer entfalteten bürgerlichen Gesellschaft.

Trotz alledem waren Schmollers Diskussionen wesentliche Versuche zu einer modernen, sachlich-rationalen Beurteilung der gesellschaftlichen Situation und Position der industriellen Lohnarbeiter und damit zusammenhängend des Betriebswechsels als Ausdruck der Strategie zur Verwirklichung des bürgerlichen Individualismus. Solche Beurteilungen bildeten zu jener Zeit aber eher die Ausnahme. Weder setzten sich diese in der sich langsam formierenden Arbeiterbewegung durch, noch nahm die Mehrzahl der Teilnehmer entsprechende Ergebnisse zur Kenntnis.



Bei letzteren war für die Phase der Durchsetzung der Großen Industrie die autoritäre Betriebspolitik in ihren unterschiedlichen Varianten typisch, die gekennzeichnet war durch einen absoluten 'Herr-im-Hause-Standpunkt', durch das uneingeschränkte Recht des Unternehmers, im Betrieb seine Auffassungen und Entscheidungen durchzusetzen und entsprechend durch eine Position der Arbeiter, in der sie sich allen Anordnungen der Betriebsleitung widerspruchlos zu fügen und uneingeschränkten Gehorsam zu leisten hatten, wobei die unbedingte Unterordnung der Arbeiter auch durch Einflüsse von außen, etwa des Staates <sup>1)</sup> oder gar der Gewerkschaften, nicht eingeschränkt werden durfte.

Die autoritäre Betriebspolitik unterstellte, daß das materielle Streben der Arbeiter nach höheren Löhnen und sonstigen 'Vergünstigungen', gepaart mit der (begründeten) Furcht vor Entlassung, für die Unterordnung der Arbeiter im Betrieb nicht ausreichend war, und daß die Arbeiter zu weitergehenden Tätigkeiten als der Erfüllung ihrer eng eingegrenzten und genau vorgeschriebenen Arbeitsleistung weder fähig noch willens waren. Genau in diesem Sinne verfuhr sie auch, um allzu hohe Fluktuationsraten einzudämmen: Zum einen versuchten die Unternehmer, bestimmte betriebsbezogene 'Vergünstigungen' zu gewähren (allerdings nur an bestimmte Belegschaftsgruppen entsprechend ihrem Ziel, Kader zu bilden), und entsprachen damit zu einem Teil dem vorindustriellen Selbstverständnis der fürsorgerischen Umsorgung. So wurden in der Augsburger Stadtbachspinnerei schon 1874 jene Arbeiter, die länger als 10 Jahre in der Fabrik beschäftigt waren, mit einem jährlichen Geschenk belohnt, dessen Höhe sich nach dem Geschäftsgewinn, der Lohnhöhe und dem Wohlverhalten des einzelnen Arbeiters richtete, wobei dieser Betrag zunächst ganz, seit den 1880er Jahren zur Hälfte bei der Fabriksparkasse gutgeschrieben wurde <sup>2)</sup>. Die Treue- und Immobilitätsprämien waren keineswegs

1) Siehe dazu die Bemerkungen über die lange Zeit erfolglosen Versuche der Regierung von Schwaben und Neuburg, den Augsburger Unternehmern die staatliche Regulierung des kommunalen Arbeitsmarktes aufzuzwingen.

2) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 163.

darauf gerichtet, die durch Alter und Schwäche erfolgten Lohnreduzierungen (die älteren und schwächeren Arbeiter mußten als Aufstecker wieder in die ansonsten Kindern und Jugendlichen vorbehaltenen niedrig bezahlten Stellen einrücken) auszugleichen, sondern dienten als Anreiz zum längeren Verharren in dem Betrieb. Die Anreizfunktion wird deutlicher durch Systeme, die die Prämien schon nach kürzerer Betriebszugehörigkeit ausbezahlten. In der Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei in Augsburg erhielten die Arbeiter seit 1895 schon nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit Prämien zwischen 15 und 70 Mark im Jahr; die Arbeiter der Augsburger Buntweberei bekamen nach einjähriger Dienstzeit für jedes zurückgelegte weitere Jahr eine Zulage von 2 Mark, die bis zu 20 Mark ansteigen konnte <sup>1)</sup>. Die für die Textilunternehmer typische Variante der autoritären Betriebspolitik, die manchesterliberale Gestaltung der sozialen Beziehungen, ließ nur diese auf Leistung und Gegenleistung beruhende Prämienzahlung für eine gewisse Betriebszugehörigkeit zu, weitergehende Maßnahmen, wie sie für die patriarchalische Ausformung der autoritären Betriebspolitik bezeichnend waren, waren bei ihnen nur unvollständig ausgebaut.

Das Zugeständnis der manchester-liberalen Auffassung der autoritären Betriebspolitik, wie sie vor allem im Textilbereich häufig vorzufinden war, an die Selbständigkeit der Arbeiter bezog sich hauptsächlich auf das außerbetriebliche Leben - und hier auch nur in eingeschränktem Maße. Innerbetrieblich wurde von den Arbeitern die unbedingte Einhaltung des Arbeitsvertrages gefordert, was sowohl deren absolute, diskussionslose Unterordnung im Betrieb als auch die Erfüllung einer bestimmten Arbeitsleistung implizierte. Daraus lassen sich auch die anderen Maßnahmen der Textilunternehmer zur Reduzierung der Fluktuation erklären, die sowohl die Funktion der präventiven (also vorbeugenden) als auch der reaktiven (d.h. bestrafenden) sozialen Kontrolle hatten.

---

1) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 163.

So versuchten die Eßlinger Textilfabrikanten, durch die Einschaltung der Behörden die Fluktuation einzudämmen, wobei hier ein wesentliches Element der bürgerlichen Gesellschaft - die Vertragsfreiheit - kraft polizeilichen Einschreitens seiner schrankenlosen Allgemeingültigkeit beraubt wurde <sup>1)</sup>. Gerade dem Kontraktbruch durch die Arbeiter - also dem Verlassen des Betriebes ohne Einhaltung der Kündigungsfristen, die im übrigen so gestaltet waren, daß ein Betriebswechsel erschwert wurde - versuchten die Unternehmer durch Einschaltung der Polizeigewalt Herr zu werden <sup>2)</sup>. Alle Arbeiter, die nur eine Aufenthaltsgenehmigung für die Stadt Augsburg besaßen, mußten nach Vorweisung ihrer Pässe und Arbeitsbücher bei der Einstellung in eine Fabrik diese Dokumente zusammen mit dem Eintrittszeugnis bei der Polizei abliefern. Erst beim Vorlegen eines Austrittszeugnisses - welches den Arbeitern bei vorzeitigem Verlassen des Betriebes von den Unternehmern verweigert wurde - beim Magistrat der Stadt erhielten die Abreisenden ihre Dokumente wieder. Da es aber manche Arbeiter versäumten, das von der Fabrik ausgestellte Aufnahmezeugnis und das Dienstbuch vorschriftsmäßig bei der Polizei abzuliefern, und sie daher auch ohne eine ordnungsgemäße Kündigung ihre Pässe zurückerhielten und die Stadt verlassen konnten, nahm die Mechanische Baumwollspinnerei und Weberei seit 1844 mit Duldung des Magistrats den neu eingestellten Arbeitern alle Ausweise

---

1) Eine Bekanntmachung in der 'Eßlinger Schnellpost' vom 18. August 1847 lautete: "Durch die fortwährenden Klagen hiesiger Einwohner über das Entweichen von Maschinen- und anderen Fabrikarbeitern, ohne zu vorige Bezahlung ihrer Kostgelds-Schuldigkeiten hat sich die unterzeichnete Stelle (das Eßlinger Schultheißenamt; Anm.d.V.) zu Einführungen von Kostkarten veranlaßt gesehen. Es erhält von nun an jeder Arbeiter, der in eine hiesige Fabrik oder in ein Geschäft als Arbeiter tritt, ohne daß er zugleich im Hause des Brodherrn freie Kost erhält, neben der gewöhnlichen Anzeige-Karte eine von dem Polizeikommissär unterzeichnete Kostkarte für die Kostreicher, welche beim Wiederaustritt der Arbeiter von den Kostreichern mit der Bescheinigung über das erhaltene Kostgeld wieder vorzulegen ist. Ohne die Zurückgabe dieser Karte wird keine Reiselegitimations-Urkunde verabfolgt" (zitiert nach P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.203, Fußn. 101).

2) Vgl. im folgenden I.Fischer, a.a.O., S. 130 ff.

und Zeugnisse ab und schickte sie der Polizei zu.

Wagte trotzdem ein Arbeiter, die Stadt ohne entsprechende Papiere zu verlassen, so stand den Unternehmern die Möglichkeit offen, den Betreffenden mit Polizeigewalt zurückholen zu lassen. Dabei wurde sich auf die Dienstbotenordnung und die Gesindeordnung berufen, die eine gemilderte Leibeigenschaft des Knechtes/Dienstboten vorsahen, und den Normen feudaler Abhängigkeitsverhältnisse, keineswegs aber den Idealen und Strukturen der Marktwirtschaft entsprachen.

Tatsächlich machte der Augsburger Magistrat noch bis in die 1860er Jahre von den Bestimmungen des Dienstbotenrechts Gebrauch, bis die Regierung von Schwaben und Neuburg verfügte, daß Forderungen der Fabrikanten auf Wiederaufnahme der Arbeit nur über den Weg einer Zivilklage erfolgen könnten und die Dienstbotenordnung auf Fabrikarbeiter keine Anwendung finde (Schreiben vom 19.12.1861). Aber die bayerische Gewerbeordnung von 1868 und die spätere Reichsgewerbeordnung boten wiederum die Rechtsgrundlage zur zwangsweisen Zurückführung kontraktbrüchiger Fabrikarbeiter, die von den Unternehmern und dem Augsburger Magistrat in vielen Fällen genutzt wurden, selbst dann, wenn die Arbeiter Augsburg bereits verlassen und neue Arbeitsstellen angetreten hatten <sup>1)</sup>. Selbst wenn die Polizei nicht eingriff, blieben den Unternehmern noch viele Möglichkeiten, die Arbeiter an dem vorzeitigen Verlassen des Arbeitsplatzes zu hindern. So verfiel nach den Bestimmungen der Fabrikordnungen in einem solchen Fall der gesamte Lohn, den der Arbeiter zwischen dem letzten Zahltag und dem Austritt aus der Fabrik verdient hatte.

Aber es gab nicht nur Maßnahmen gegen die kontraktbrü-

---

1) Allerdings hatten die Zwangsmaßnahmen der Behörden nicht immer den gewünschten Erfolg; manche Arbeiter erklärten gleich nach ihrer Zurückbringung, sie würden auf keinen Fall in der Fabrik bleiben, andere entwichen noch vor den Augen der Polizei aus dem Arbeitssaal; vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 131.

chigen Arbeiter zur Eindämmung der Fluktuation, sondern auch Versuche zur Verhinderung ordentlicher Kündigungen. Arbeiter beschwerten sich bei Augsburger Behörden, daß sie nach vorschriftsmäßig angekündigten Austritten aus der Kammgarnspinnerei von mehreren Augsburger Spinnereien mit dem Hinweis abgewiesen wurden, daß in ihren Austrittszeugnissen nicht ausdrücklich vermerkt worden sei, daß ihnen die Kammgarnspinnerei den Eintritt in eine andere Fabrik gestattete <sup>1)</sup>. Nachforschungen ergaben, daß es zwischen der Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei, der Stadtbachspinnerei und der Kammgarnspinnerei schon jahrelang mündliche Absprachen gab, Arbeiter, die zwischen diesen Fabriken wechseln wollten, nur nach gegenseitiger Befürwortung aufzunehmen.

Man kann eine solche Maßnahme durchaus als Vorläufer der Schwarzen Listen bezeichnen, sie richtete sich letztlich gegen das Marktprinzip.

Ziel dieser Maßnahme war es, wie die Kammgarnspinnerei schriftlich 1858 begründete,

das leichtfertige Aufkünden wegen oft nichtssagenden und schlechten Gründen möglichst zu verhindern. Oft ergibt es sich, daß ein Arbeiter und zwar meistens jüngeren Alters, wissend, in einer anderen Fabrik gleich Arbeit zu finden, bloß aus Laune, überhaupt aus Hang zum Wechseln seine Arbeit verläßt. ... Diese Sucht zum often Wechsel würde längst eine Calamität hervorgerufen haben, wenn die Arbeiter ... ohne Anstand in anderen Fabriken Arbeit finden würden,

wobei die Empfehlung oder Nichtempfehlung eines Arbeiters zur Aufnahme in eine andere Fabrik auch eine Beurteilung "hauptsächlich in moralischer Beziehung" bedeute, wie sie im eigentlichen Arbeitszeugnis nicht ohne weiteres ausgedrückt werden könne <sup>2)</sup>.

Des weiteren hegte die Kammgarnspinnerei die Befürchtung,

daß die Arbeiter durch das viele Herumvagieren von einer Fabrik zur anderen demoralisiert werden und ihre Anhänglichkeit zu ihren Brotherrn verloren geht, abgesehen davon, daß solche Arbeiter selten

1) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S.131.

2) Zitiert nach ebenda.



zu Ersparnissen kommen, weil sie dieselben bei jedem Austritt wieder in die Hand bekommen und dann meistens vergeuden;

abgesehen davon würden die Arbeiter "oft wegen Kleinigkeiten dem Brotherrn den Stuhl vor die Tür setzen" <sup>1)</sup>.

In all diesen Formulierungen finden sich Begriffe und Vorstellungen, die dem traditionell-halbreligiösen Normengefüge einer ständisch-feudalen Gesellschaft entliehen wurden ('Brotherr', 'Anhänglichkeit', der Versuch der Einschränkung des freien Arbeitsplatzwechsels), mit denen versucht wurde, soziale Beziehungen im Industriebetrieb moralisch zu gestalten.

Damit versuchten gerade die Textilunternehmer, die aufkommenden gesellschaftlichen und betrieblichen Organisations- und Integrationsprobleme mittels moralisch-verbrämter, kapitalistisch-autoritärer Ordnungsvorstellungen zu bewältigen, wie später auf politischer Ebene gegenüber Gewerkschaft und Sozialismus.

Sie übersahen, daß es undiskutierte Herrschaft in der bürgerlichen Gesellschaft nicht geben konnte, und daß Lohnarbeit als Institution zum Ausgleich motivierende Kooperations- und Betriebsbedingungen verlangt, um zu funktionieren <sup>2)</sup>.

Die Heterogenität der Textilbelegschaften, der Betriebswechsel sowie die Versuche der Textilunternehmer, mittels autoritärer, an einer vielleicht etwas liberalisierten Familienautorität oder bloß an Markt und Vertrag orientierter sozialer Betriebspolitik die betriebliche Fluktuation

---

1) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., Fußn. 95.

2) Stärker an den Notwendigkeiten der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweisen orientierte Methoden und Argumentationen der Unternehmer zur Eindämmung der Fluktuation waren jene, entgegen den Bestimmungen der Gewerbeordnung die Arbeitszeugnisse der Austretenden mit Angaben über schlechte Führung oder den Kündigungsgrund zu versehen; sie waren Vorläufer jener 'Schwarzen Listen', die nach der Jahrhundertwende systematisch im kommunalen, regionalen und zum Teil auch nationalen Raum von den dann immer stärker werdenden regional und überregional organisierten Unternehmerverbänden mit dem Ziel der Warnung vor 'mißliebigen' Lohnarbeitern in Umlauf gesetzt wurden.



auf ein erträgliches, ja notwendiges Maß zurückzuführen, machen die in der Textilindustrie im Vergleich zu anderen Branchen - etwa Maschinenbau-, Elektro- und chemische Industrie - besonders kraß auftretenden Verwerfungen des traditionellen Normengefüges und Zwänge des neuen während der Umbruchperiode besonders deutlich <sup>1)</sup>.

Zum Arbeitsplatz- und Betriebswechsel insgesamt kann zusammenfassend festgestellt werden, daß die Ursachen der betrieblichen Fluktuation, die eng mit der räumlichen und beruflichen Mobilität zusammenhängen <sup>2)</sup>, in den folgenden Dingen zu suchen sind:

- Arbeitssuche, also in einem engeren Sinne konjunkturbedingt (Entlassungen zum Beispiel bei Stillegungen ganzer oder nur Teilen von Betrieben);
- Ansprüche der Belegschaftsmitglieder, als Subjekt anerkannt zu werden, werden nicht erfüllt (zum Beispiel Willkür des Unternehmers und/oder Vorgesetzter);
- Konflikte, entweder wurden diese in der Form der Entlassung durch den Unternehmer oder der Kündigung seitens der Arbeiter 'gelöst', wobei die 'schwarzen Listen' der Unternehmer immer systematischer Bestandteil der Rekrutierungspolitik der Unternehmer wurden;
- Nichtanpassung an die Bedingungen vor allem industrieller Arbeit, beispielsweise an die kontinuierliche Arbeitsweise oder bestimmte qualifikatorische Ansprüche.

Aus den Ursachen des Arbeitsplatz- und Betriebswechsels ergeben sich auch Zwecke und Zielsetzungen, die hinreichend zu beschreiben sind als:

---

1) Davon abweichend kann der Bergbau genannt werden, an dessen Beispiel aufgrund seiner besonderen Situation exemplarisch die Veränderung der Situation von Arbeitern "vom Stand zur Klasse" diskutiert werden kann.

2) Die betriebliche Fluktuation, der Arbeits- und Betriebswechsel ist nur eine Dimension der Mobilisierung der arbeitenden Bevölkerung und der Proletarisierung. Sie muß in einem Zusammenhang gesehen werden mit der Auswanderung infolge Überbevölkerung, der Binnenwanderung zur Stadt (Urbanisierung), der Ost-West-Wanderung (Industrialisierung) und dem Berufswechsel.

- Bewältigung der Anforderungen und Zwänge industrieller Lohnarbeit bis hin zur Verdrängung oder Anpassung. Bei der Bewältigung muß zwischen formaler (pflichtgemäßer) und materialer (beruflicher) Bewältigung unterschieden werden. Die Verdrängung als eine (extreme) Form der Bewältigung geht von einer deutlichen Trennung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit aus, wobei der Arbeiter zu seiner Arbeit ein ausgesprochen instrumentelles Verhältnis entwickelt. Die Anpassung als eine andere Form der Bewältigung kann in der Form der betrieblichen Fluktuation als in dieser Hinsicht absichtsvoller Mobilität erfolgen, insofern sie dem Arbeiter die Möglichkeit bietet, sein eigenes, notwendig egoistisches, nach individuellen Kriterien gebildetes Interesse vorteilsmaximierend zu vertreten.

Letzteres schließt auch eine quasi-ständische Dauer- und Lebensstellung als Ziel des Arbeitsplatz- und Berufswechsels mit ein, natürlich unter der Bedingung einer entsprechenden Qualifikation und Status im Betrieb, wobei dieses Ziel nicht nur ständisch geprägt war, sondern auch aus den Erfahrungen als industrieller Lohnarbeiter angestrebt wurde;

- Form des Protests gegen unzumutbare bzw. als unzumutbar empfundene Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne. Ein solcher Protest richtete sich also auch unter anderem gegen die Willkür des Unternehmers, er war allerdings in den seltensten Fällen mit einer längerfristigen politischen Perspektive versehen und insofern nur schwerlich als Widerstand zu bezeichnen (zumindest nicht in den ersten Jahrzehnten der Umbruchperiode). Fluktuation war insofern auch ein Ausdruck des Individualismus, als er als 'Protest mit den Füßen' bezeichnet werden kann, der erst den Wert der Solidarisierung erkennen ließ. -

Daraus ergaben sich natürlich ganz bestimmte weitergehende Formen des Protestes, des Widerstandes, der Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens und der Organisierung, die zum Teil quer zu den beiden genannten Zwecken/Zielsetzungen der betrieblichen Fluktuation stan-

den. So speist sich zum Beispiel das betriebliche Mitbestimmungsstreben sowohl aus der Bewältigung der Anforderungen und Zwänge industrieller Lohnarbeit in der Form des Interesses an einer bestimmten 'Beruflichkeit' der Arbeit als auch aus dem Protest zum Beispiel gegen die Willkür der Vorgesetzten, der schließlich in der Forderung nach Kontrolle des Unternehmers und der Festlegung allgemeinverbindlicher Regelungen der sozialen Beziehungen im Betrieb seinen Ausdruck fand. -

Solche Bestrebungen, auf die im nächsten Kapitel stärker eingegangen werden wird, waren von den besonderen Bedingungen in der Textilindustrie spezifisch geprägt.

Wie wir gesehen haben, waren die Belegschaften der Industrie(Textil)Betriebe aufgrund der Mechanisierung, der Rekrutierung eines Teils ihrer Beschäftigten aus dem niedergehenden Heimgewerbe, der verbreiteten Funktion der Textilindustrie als Industrieschule und ihrer Rolle als Zwischenstadium mit unterschiedlichen beruflichen und lebensgeschichtlichen Perspektiven usw. in besonderem Maße heterogen zusammengesetzt.

Die Heterogenität verhinderte neben anderen <sup>1)</sup> in der Phase der Durchsetzung der Großen Industrie eine Integration der gesamten Belegschaft, sie bestand aus vielen unterschiedlichen Teilsegmenten; lediglich hoch bezahlte (Reparatur)Handwerker, Werkmeister und ein Teil der Maschinenführer (aber auch hier wieder vom Alter, Geschlecht, Qualifikation, unterschiedlichen Berufsperspektiven geprägt) waren konsolidiert (was nicht heißen soll, daß sie nicht den Arbeitsplatz wechselten, jedoch mit anderen Zielvorstellungen), der größere Teil der Belegschaft bestand aus unterschiedlichen, mobilen, stark fluktuierenden und durch hauptsächlich passiven Widerstand gekennzeichneten Arbeiterinnen und Arbeitern.

---

1) Beispielsweise spielte die Art der Arbeitsorganisation, die dezentrale Autorität, die Fluktuation eine erhebliche Rolle bei dem komplizierten Prozeß der Integration der Belegschaft.

Insofern kann für diesen Zeitraum von elitär konsolidierten Belegschaften gesprochen werden; elitär konsolidiert deshalb, weil der kleinere Teil der Belegschaftsangehörigen in Ansätzen sich durchaus ihrer Situation und Position als industrielle Arbeiter, eingebunden in die kapitalistische Organisation der Industriearbeit, begriffen. (Reparatur)Handwerker, Werkmeister und ehemalige Heimgewerbetreibende (jetzt Maschinenweber und zum Teil -spinner) entnahmen die soziale Sinngebung ihrer Arbeit unmittelbar aus dem Berufscharakter ihrer Arbeit als dies andere Arbeiter tun konnten. Letztgenannte erfuhren in direkterem Ausmaß die Anforderungen und Zwänge der industriellen Lohnarbeit in ihrer neuartigen und abstrakten Form der Vergesellschaftung im institutionalisierten Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft und hatten erheblich größere Schwierigkeiten der Identitätsfindung und Selbstverortung.

Als zusätzliche Schwierigkeit für die 'gewöhnlichen Produktionsarbeiter' ergab sich das Aufeinanderprallen von durchaus unterschiedlichen Interessen, Verhaltensweisen und Handlungen zwischen Randbelegschaft und der Belegschaftselite, der "Belegschaftsaristokratie". Das Problem wurde umso größer, je stärker sich im Zuge der Industrialisierung für den Unternehmer die Notwendigkeit des Aufbaus einer Stammbeflegschaft ergab.

Dabei war die Stammbeflegschaftsbildung um zum Beispiel 1860 anders zu verstehen als etwa 100 Jahre später. Erklärter Zweck war damals die Privilegierung einer qualifizierten und motivierten Minderheit. Ziel der Unternehmer war dabei die ökonomische und machtpolitische Stabilisierung des Unternehmens. Die konsolidierte Gruppe der Beflegschaft hatte größere Erfahrungen in der industriellen Arbeit, sie war in der Regel höher qualifiziert als die Massenbeflegschaft, deren betriebliche, räumliche und berufliche Mobilität auch größer war; hinzu kam eine Privilegierung der konsolidierten Gruppe durch den Unternehmer in einem Maße, in dem letzterer zunehmend bewußter und planvoller das betrieb, als dessen Ergebnis wir die

soziale Betriebspolitik bezeichnen. Die Konkurrenz zwischen beiden Gruppen war zum Teil sehr groß und wurde noch durch eine gezielte Ausnutzung der bestehenden kulturellen, nationalen und anderen Unterschiede durch die Unternehmensleitungen vergrößert. Dies wird beispielsweise bei den Betriebsordnungsversuchen von Krupp und Stumm sowie auch bei anderen Fabrikordnungen deutlich<sup>1)</sup>, die zwar einerseits durch ihre Schriftlichkeit, die einheitliche Sprache etc. ein wesentlicher Schritt zur Belegschaftsintegration und Vorbedingung zu gemeinsamem Handeln waren, die aber auf der anderen Seite durch ihre Inhalte bestimmte Belegschaftsgruppen privilegierte und gerade auch durch die Einheitlichkeit der Sprache und des Kulturbegriffs bzw. -vorstellungen die Dominanz einer Sprache und einer kulturellen Richtung begründete, ohne auf die Vielfalt der Belegschaft angemessen Rücksicht zu nehmen. -

Insgesamt standen die gewöhnlichen Produktionsarbeiter also vor einer doppelten Schwierigkeit der angemessenen Verarbeitung ihrer Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter: Zum einen trafen sie auf Arbeitsverhältnisse und -bedingungen, die ihr bisheriges Verständnis von Arbeiten und Leben als nicht mehr gültig erscheinen ließ. Dieser Teil des Proletariats war zunächst noch wenig sprach- und handlungsfähig und entsprechend auch kaum wahl- und politikfähig. Zum zweiten trafen sie auf eine schon konsolidierte Gruppe innerhalb der Belegschaft, die sehr viel mehr zu politischem Handeln fähig war. Diese Gruppe machte es aufgrund ihrer gesonderten Stellung den anderen Belegschaftsgruppen - die sich dann auch noch untereinander aus nationalen, kulturellen, religiösen, geschlechtlichen, altersmäßigen, qualifikationsbedingten etc. Gründen voneinander abgrenzten - schwer, für sich selbst eine angemessene Verarbeitung der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter inner-

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.1.4. (Die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer).

halb einer formalen Einheit und Organisation - der Betriebsbelegschaft - zu ermöglichen.

Gefördert wurde eine solche Verfestigung der Trennung zwischen der Elite und den gewöhnlichen Produktionsarbeitern und innerhalb den beiden Hauptgruppen auch noch zwischen einzelnen Segmenten von einer entsprechenden Rekrutierungs- und Betriebspolitik der Unternehmer; und das nicht nur aus betriebswirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Gründen, sondern auch aus jenen der ungestörten und unkontrollierten Herrschaftserhaltung und -ausübung.

Aus dem Phänomen der elitär konsolidierten Belegschaft, das sich in der Textilindustrie besonders scharf nachzeichnen läßt, darf jedoch nicht der falsche Schluß in der Weise gezogen werden, wie es seiner Zeit L.v.Wiese und mit und nach ihm viele Autoren getan haben und auch heute noch tun <sup>1)</sup>:

Die zunehmende Differenzierung der Arbeiterschaft wird hier zu Hilfe kommen. Aus der blöden, untereinander wenig verschiedenen Masse der 50er, 60er Jahre wird sich immer mehr eine geistige Elite herausheben, die aus den zugewanderten Deutschen und den gelernten heimischen Arbeitern besteht. Diese Elite ist verhältnismäßig gut bezahlt. Von ihr ist zu erwarten, dass sie Interessenvertretungen gewerkschaftlichen Charakters bildet, die dann ein Gegengewicht gegen die autokratische Machtstellung der Arbeitgeber bilden. Aus dieser Machtverteilung und den aus ihr hervorgehenden Selbsthilfe-Massregeln kann man auch eine allmähliche Hebung der unteren Schichten der Arbeiterschaft erhoffen.

Gerade unsere Ausführungen haben demgegenüber gezeigt, daß die Belegschaften von Beginn an sehr heterogen zusammengesetzt waren <sup>2)</sup>, wobei jedes der Belegschaftssegmente seine eigenen unterschiedlichen Traditionen, Geschichte, Erinnerungen und Zukunftsvorstellungen mit sich brachte, zum Teil überlagert und gebrochen noch durch die subjektiv je unterschiedliche Verarbeitung der Anforderungen und Zwänge durch die Individuen. All dies verbietet eine derart ver-

1) L.v.Wiese, a.a.O., S.71.

2) In diesem Zusammenhang sei noch einmal auf die Ausführungen W. Fischers über den innerbetrieblichen und sozia-



allgemeinernde Betrachtung.

Die Vorstellungen von der 'blöden Masse' eines außenstehenden Beobachters geht von einem naiven bürgerlichen Kulturbegriff aus. Selbst wenn man von solchen logischen Brüchen und begrifflichen Verwirrungen einmal absieht, scheint die Wiesesche Kennzeichnung der verschiedenen Belegschaftsteile auch in der Sache falsch. Denn die Elite - bei Wiese die Deutschen und die gelernten heimischen Arbeiter - hat sich auch in der Praxis nie allein gewehrt und Interessenvertretungen aufgebaut. Die entsprechende Behauptung Wieses ist umso unverständlicher, als es gerade in der von ihm untersuchten Region (Oberschlesien) 14 Jahre vor seiner Veröffentlichung Bergarbeiterstreiks gegeben hat, bei denen zumindest ein Teil der 'blöden Masse' eine aktive Rolle gespielt hatte (zum Beispiel junge polnische Schlepper) <sup>1)</sup>.

Entgegen Wieses Auffassung waren die industriellen Belegschaften keineswegs eine, wie er sagt, 'untereinander wenig verschiedene Masse' und stellten in ihrer Differenziertheit und ihren jeweils unterschiedlichen Verhaltensweisen und Handlungen - und dies gilt nicht nur für die Textilindustrie allein, sondern (bei allen Abstufungen) für alle Branchen - ein in diesem Zusammenhang erhebliches Potential an Gegenwehr und Interessenvertretung dar.

Gerade die Untersuchung der vielfältigen Formen der Gegenwehr und Interessenvertretung macht es möglich zu erkennen, daß nicht nur hauptsächlich die Facharbeiter und Handwerker aufgrund ihrer Qualifikationen, ihres betrieblichen Status, ihres anderen Verhältnisses zur Arbeit und zum Produkt etc. imstande waren, im Sinne gewerkschaftlicher Interessenvertretung wirkungsvoll politisch und so-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 942:  
len Status der frühen Fabrikarbeiterschaft verwiesen, in dem auch recht differenziert die Heterogenität der Fabrikarbeiterschaft dargestellt und die These von der 'dumpfen Masse' zurückgewiesen wird; vgl. W. Fischer: Status, a.a.O.

1) Siehe dazu D. Puls, a.a.O.

zial zu handeln. Weder diese 'Avantgarde'-Argumentation noch deren genaue Verkehrung durch eine Überbetonung "spontanen Massenprotestes" sind zur Erklärung dessen, was wir unter industriellen Beziehungen bzw. deren Entwicklung verstehen, hinreichend.

Natürlich darf nicht übersehen werden, daß vor allem die Handwerker die am ehesten sprach- und handlungsfähigen Subjekte waren, während die 'gewöhnlichen' Produktionsarbeiter sehr heterogen und desintegriert (fremd gegenüber dem Betrieb, der Stadt, der Obrigkeit) waren und infolgedessen das Hauptgewicht ihrer Aktivitäten auf einem emotionalen und konkretistischen Protest lag. Jedoch bargen die jeweils unterschiedlichen Verhaltensweisen und Handlungen der verschiedenen Belegschaftsgruppen in ihrer Vielfalt, die dann zu einer - wenn auch zum Teil in sich widersprüchlichen - Gesamtheit zusammenwuchsen, wesentliche Ansatzpunkte zur Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, das sich dann später, also nach der Umbruchperiode, in einheitlichem Belegschaftshandeln und bestimmten Forderungen zur Kontrolle betrieblicher Regelungen ausdrückte <sup>1)</sup>.

---

1) Dabei kann das hier Gesagte in seiner Grundsätzlichkeit auch für die Entwicklung anderer Branchen gelten, wobei natürlich die Spezifika der Entwicklung der Textilindustrie die zu verallgemeinernden Probleme - Heterogenität, Segmentierung, Fluktuation etc. - besonders deutlich werden lassen. Eine gewisse Ausnahme hiervon bildet der Bergbau, dessen Entwicklungen und Besonderheiten später diskutiert werden sollen, und bei dem sich die Belegschaftssegmentierung nicht so darstellte wie in anderen Branchen, da hier unter anderem das Gedinge teamartig und zudem noch relativ autonom kooperierte, und die Belegschaft aufgrund der vielen, weit voneinander entfernten und verstreuten Abbauorte nicht in dem Maße einer direkten Kontrolle unterworfen war, wie das in anderen Branchen mit zentralisierten Arbeits- und Maschinensälen der Fall war. Beim Bergbau steht vielmehr das Umschlagen von ständischen, staatlich abhängigen Verhaltensweisen und Handlungen der Bergleute hin zu solchen, die der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter angemessen waren, im Mittelpunkt der Analyse und damit stellvertretend für vieles, was im Rahmen des Textilbereiches und der zuvor geführten Diskussionen auf einer allgemeineren Ebene nicht ausreichend angesprochen werden konnte.

Das eigentliche Phänomen der industriell-kapitalistischen Entwicklung angesichts der auseinanderstrebenden Kräfte, die sich zu großen Teilen in der eigentlichen Produktionsstätte, im Betrieb, (noch) nicht integrieren ließen, bestand in der Aufrechterhaltung und Erweiterung der industriellen Produktion trotz all dieser Hindernisse, d.h. in der Konzentrierung aller Belegschaftsteile auf den eigentlichen Betriebszweck.

Die Anforderungen und Bedingungen der industriellen Arbeitsweise und der kapitalistischen Wirtschaftsweise konnten neben dem Versuch der Organisation des Betriebs mittels Hierarchisierung, mittels Segmentierung und autoritärer Motivierung der Belegschaften nur durch freiwillig erbrachte Kooperationsleistungen der Arbeiter (denen auf der anderen Seite wiederum freiwillig erbrachte Zugeständnisse des Unternehmers gegenüberstanden) erfüllt werden.

Allerdings mußte die von den Unternehmern einfach vorausgesetzte, nicht ökonomisch oder politisch geschaffene Leistungsbereitschaft der Belegschaftsangehörigen auch erst 'eingeübt' werden. In dem von uns als Umbruchperiode verstandenen Zeitraum 1850-1890, in dem traditionale Obrigkeits- und Standesorientierungen und daher dem Individualismus und Aktivismus der bürgerlichen Gesellschaft unangemessene, apolitisch-moralische Erwartungen erst aufgearbeitet werden mußten, versuchten sowohl die industriellen Lohnarbeiter als auch die Unternehmer, ihre Beziehungen zunehmend rationaler Erörterung zugänglich zu machen und stellten somit auch die jeweiligen Prinzipien des Handelns (zumindest ansatzweise) zur Debatte. Dabei kam es darauf an, die Bedingungen und Möglichkeiten des Industriebetriebs als einem (auch technisch) organisierten Sozialsystem mittels eines (mühsamen, oft widersprüchlich verlaufenden) Lernprozesses kennenzulernen und letztlich gemäß den eigenen Interessen sinnvoll zu nutzen.



### 2.3.1.3. Protestverhalten und Organisation der Textilarbeiter

Die industriellen Konflikte zwischen Unternehmern und Belegschaften, die schwerpunktmäßig mit den Anforderungen und Zwängen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise, aber auch der individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsweise zusammenhängen, waren spezifisch geprägt von den Versuchen zur Aufarbeitung der traditionellen Obrigkeits- und Standesorientierungen hin zur Entwicklung von sachlich-rational bestimmten Konfliktlösungsstrategien.

Gerade in diesen Bereichen wird der Charakter der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts als Umbruchphase deutlich, hier zeigten sich die tradierten Verhaltensweisen und Handlungen der (Textil)Arbeiter aufgrund deren Einbindung in agrarische, handwerkliche und heimgewerbliche Traditionen, wobei darüberhinaus die Heterogenität der Belegschaften ein besonderes Problem einer einheitlichen Interessenfindung und -wahrnehmung darstellte.

Hauptrekrutierungsbereiche der textilindustriellen Fabrikarbeiter waren das Handwerk mit Meister und vor allem Gesellen, das Heimgewerbe mit Kleinmeistern und Gehilfen, die Landwirtschaft (in der zum Teil Spinnen und Weben als Nebenerwerb besonders mit dem Rohstoff Flachs betrieben worden war) sowie die Tagelöhner.

Letztere waren sowohl ländliche als auch städtische Tagelöhner und können je nach regionaler und tätigkeitspezifischer Herkunft den drei oben genannten Bereichen zugeordnet werden.

Die vier Rekrutierungsbereiche lassen sich nun noch jeweils durch andere Merkmale aufteilen, zum Beispiel Alter, Geschlecht etc., wie wir in der Diskussion der Be-

legschaftsstrukturen gesehen haben. Insgesamt führte dies zur - oben ausführlich diskutierten - Heterogenität der Fabrikarbeiterschaft, die besonders im Textilbereich ausgeprägt war, die gerade in dieser Branche noch vertieft wurde durch das zeitliche Neben- und Miteinander der verschiedenen Produktionsstufen, vom Handwerk und Heimgewerbe über die Manufaktur bis hin zum Industriebetrieb, teilweise sogar in einem Unternehmen vereinigt.

Jede der Gruppen der Textilarbeiter war befangen in ihren spezifischen traditionellen Anschauungen. Ohne jetzt im einzelnen auf das ständisch-feudale Normengefüge eingehen zu wollen <sup>1)</sup>, scheint es angesichts der oben beschriebenen Anforderungen und Zwänge der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise geboten, einige wesentliche Grundzüge zu nennen, um die unterschiedlichen Ebenen und Dimensionen der zum Teil widersprüchlichen Verhaltensweisen und Handlungen der (textil)industriellen Lohnarbeiter hinreichend diskutieren zu können.

Wenn man jetzt einmal die spezifischen Unterschiede zwischen agrarischen und städtisch-handwerklichen Arbeits- und Lebensverhältnissen unbeachtet läßt, so ergeben sich doch einige übereinstimmende Strukturmerkmale zwischen beiden, die letztlich begründet sind aus der in der vorindustriellen Gesellschaft im allgemeinen üblichen Bestimmung der Arbeit als nicht-industrielle Nicht-Lohnarbeit, wie diese in gleichsam negativer Abgrenzung zu späteren Formen der Arbeit zu bezeichnen ist.

Arbeiten und Produzieren fanden, eingebettet in eine ständisch-feudale Gesellschaft mit nur gering entwickelter Geldwirtschaft, als Teil eines umfassenden einheit-

---

1) Siehe dazu die ausführlichen Bemerkungen zur Phase I (bis 1848/50).



lichen Lebensvollzugs im wesentlichen im Familienrahmen statt. Die Produktion war sinnfällig mit Konsum verbunden; sie erfolgte zum Teil für den Eigenbedarf, zum Teil aber auch für den Markt, der aber in der Regel ein lokaler, noch nicht anonymer, also noch mit einer persönlichen Bekanntheit der am Markt Agierenden verbunden war. Entsprechend häufiger als Geldentlohnung war Naturalentlohnung; auch bei den Handwerksgesellen wurde zumindest ein Teil ihrer Arbeit durch freie Kost und Logis abgegolten.

Im grundlegenden Unterschied zu späteren Produktionsformen hat es weder in der vorindustriellen Landwirtschaft noch im Handwerk eine Verselbständigung der Leitungsfunktion gegeben. Vielmehr wurde diese naturwüchsig-patriarchalisch durch den bäuerlichen Haushaltsvorstand bzw. den Meister wahrgenommen, die noch selbst am Produktionsprozeß teilnahmen, und in dem sich noch keine grundlegenden Qualifikationsunterschiede herausgebildet hatten. Die patriarchalische Autoritätsausübung basierte auf ganzheitlich-personalen Beziehungen und war insofern auch einsehbar und auch dialogfähig, d.h. unmittelbar konsens- und konfliktfähig innerhalb der vorgegebenen ständischen Grenzen, die eine grundsätzliche Anpassung verlangten.

Diese in der Regel undifferenziert-persönlichen Konflikte wurden dann im Rahmen einer partikularen, ständischen Sozialrationalität (im Falle des Handwerks) behandelt, und ihre Lösung diente eher der Stabilisierung der einzelnen Personen als der Beseitigung struktureller Probleme. Konflikte konnten auf der Basis der persönlichen Bekanntheit, der gemeinsamen Arbeit und vor allem der sowohl zwingenden als

auch sorgenden Umfassung der ständisch gegliederten Gesellschaft verarbeitet oder durch die Möglichkeit der Gesellen zum Wandern, zum Aufstieg zum Altgesellen oder Freimeister oder kooperativen Verselbständigung in Gesellenverbänden kompensiert werden.

Eine entsprechende Verarbeitung wurde aber in dem Moment brüchig, in dem die zwingenden und sorgenden Wertvorstellungen und Regulierungsmechanismen fragwürdig und untauglich zu werden begannen, etwa als die Zünfte in Konkurrenz mit dem Markt (zum Beispiel Verleger) gerieten, dem das schwerfällige Zunftsystem nicht gewachsen war, und so nicht mehr für alle ausreichend Arbeit vorhanden war. Um wieviel brüchiger wurden entsprechende Konfliktverarbeitungsmechanismen in der Zeit der Großen Industrie, die von ganz anderen - oben diskutierten - Anforderungen ausging, und deren Konflikte trotz allem aufgrund von industrie-feudalen Vorstellungen mit patriarchalischen Einschlägen unter spezifisch-deutschen Bedingungen gelöst werden sollten.

Darüberhinaus und damit zusammenhängend war die handwerklich-agrarische Arbeits- und Wirtschaftsweise mit ihren räumlich verstreuten kleinen Produktionseinheiten mit einer Kommunikationsstruktur verbunden, die aufgrund der Vereinzelung und ländlich-agrarischen Bindung der Rezipienten, der gegliederten ständischen Exklusivität und der diesen entsprechenden Formen der Begrenzung zwar einerseits einen freizügigen Kommunikationsfluß verhinderte, aber andererseits überschaubar und für den einzelnen nachvollziehbar war.

Insgesamt reichte für die subjektive Bewältigung der Arbeitssituation eine Alltagsmoral aus, die sich letztlich unmittelbar aus dem Verhältnis des Arbeitenden zu seiner Arbeit in bezug auf das Arbeitsergebnis, auf den Arbeitsvollzug, auf die Arbeitsautorität und auf die soziale Umgebung der Arbeit ergab.

Wesentliche Strukturmerkmale der Arbeits- und Lebensverhältnisse in der Landwirtschaft und im Handwerk finden sich

auch in einem weiteren wesentlichen Rekrutierungsbereich der textilindustriellen Lohnarbeiter, dem Heimgewerbe. Im Unterschied zu den erstgenannten beiden älteren Produktionsformen erfolgte jedoch hier die Produktion nicht mehr primär zur Deckung des Eigenbedarfs bzw. für den lokalen Markt, sondern für einen weiteren, das heißt auch anonymen Markt. Hiermit verbunden war eine erste Trennung von Arbeitsfunktion und (Handels)Unternehmerfunktion, die zwar den unmittelbaren Arbeitsprozeß selbst noch kaum berührte, aber die Arbeitsbedingungen in einem weiteren Sinne erheblich beeinflusste. Gemeint ist damit das Auftreten des Verlegers, in dessen Abhängigkeit der Heimgewerbetreibende zunehmend geriet, bis hin zum Verlust des Eigentums an Rohstoffen und Produktionsmitteln. Damit wurde der Heimgewerbetreibende zum 'häuslichen Lohnarbeiter' und der Verlag zum 'dezentralisierten Großbetrieb', ohne daß sich Entscheidendes an der sozusagen naturwüchsigen Organisation der Arbeit durch den unmittelbaren Produzenten selbst innerhalb der Räumlichkeiten des Heimgewerbetreibenden im Rahmen traditionell-verwandtschaftlicher Verhältnisse änderte (sieht man einmal von den sich ständig verschlechternden Arbeits- und Wohnbedingungen in Folge der übermächtigen Konkurrenz des Manufaktur- und Fabrikwesens ab).

Die Heterogenität der Belegschaften der Textilindustrie, die Herkunft aus unterschiedlichen Sozialzusammenhängen erschwerten eine einheitliche Willensbildung in den oben genannten Teilbereichen der ökonomischen, technischen und sozialen Beziehungen im Industriebetrieb innerhalb der kapitalistischen Wirtschaftsweise sehr.

Darüberhinaus wurde auch der von Gruppe zu Gruppe, von Segment zu Segment unterschiedliche Protest in einer vom heutigen Standpunkt aus schwer verständlichen, mit 'spontan' nur unzureichend umschriebenen Weise artikuliert. Denn die Befangenheit der den verschiedenen Segmenten zuzuordnenden Individuen in ihren traditionellen vorindustriellen Denkstrukturen und Verhaltensweisen - die Handwerker zum Beispiel in ihren zünftischen Vorstellungen, die Heimgewerbetreibenden in ihrem Streben nach Selbsteinteilung

der Arbeit, die Bauern in ihrer Gewöhnung an einen 'natürlichen' Arbeitsrhythmus, die Männer in ihrer familiär-patriarchalischen Führungsrolle, die Frauen und Kinder in letzterer entsprechenden Unterordnungsbereitschaft - läßt eine durchgängige, eindeutige Festlegung des Protestverhaltens der Textilarbeiter in der Phase der Durchsetzung der Großen Industrie nicht zu. Was jedoch allgemein kennzeichnend ist - ohne daß damit eine hinreichende Charakterisierung des Protestverhaltens angemaßt wird -, ist eine Emotionalität und Spontaneität des Verhaltens, das sich am unmittelbar greifbaren Ereignis entzündete <sup>1)</sup> und insofern sehr konkretistisch war, das auf der anderen Seite jedoch auch Tendenzen der Abstrahierung insofern aufwies, als die Lage der Betroffenen nicht nur als deren persönliches Schicksal, sondern als verallgemeinerbar erkannt wurde. Anders wäre die hohe Zahl von Protestteilnehmern an vielen solcher Veranstaltungen nicht erklärbar.

So kann auch das schon oben diskutierte 'Bremsen' der Belegschaftsangehörigen, also deren bewußte Leistungszurückhaltung, als Ausdruck des Übergangs von moralisch-pathetischen, insgesamt vopolitischen Protestformen hin zu sachlich-rationalen, politischen Widerstandsformen mit dem Ziel besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen angesehen wer-

---

1) Trotz des Versuchs der industriellen Lohnarbeiter, die neuen Anforderungen des industriell-kapitalistischen Systems mit tradierten vorindustriell geprägten Interpretationsmustern zu verarbeiten, unterschieden sich solche Widerstandsformen grundsätzlich von vorindustriellen dadurch, daß die Erstgenannten die alten und gewohnten Autoritäten sowie die Gottgegebenheit und Unveränderbarkeit von sozialen Notlagen in Frage stellten. Insofern kann auch grundsätzlich Carl Jantke zugestimmt werden, wenn er sagt, daß unterschieden werden muß "zwischen dem, was das Arbeitsleben zu allen Zeiten den Menschen an Mühsal und Sorge, Entbehrung und Gefahr, aber auch an Verletzung wirtschaftlicher und sozialer Rechte auferlegt hat, und dem, was als verbreitetes Bewußtsein einer spezifischen sozialen Rechtlosigkeit, was als subjektive Gewißheit der Betroffenen, ein revolutionärer Stand des 'allgemeinen Unrechts' zu sein, erst im 19. Jahrhundert hervorgetreten ist" (C. Jantke: Vierter Stand, a.a.O., S. 1).

den, da die Arbeiter andere Vorstellungen von Arbeit als die Unternehmer hatten.

Ein weiteres Strukturmerkmal des Protests der Textilarbeiter war das weitgehende Fehlen einer dauerhaften Interessenvertretung, das nicht nur aufgrund der großen Mobilität zu erklären ist, und das natürlich den Unternehmern die Durchsetzung ihrer Interessen erleichterte. Die Mobilität und die betriebliche Fluktuation selbst muß teilweise als eine Form des Protests verstanden werden.

Insgesamt unterscheiden sich Form und Inhalt des Protests der textilindustriellen Lohnarbeiter auch wesentlich von dem der Heimgewerbetreibenden und Handwerker, die ihre Existenz durch die Fabriken bedroht sahen.

Der Protest der Handwerker und Heimgewerbetreibenden brach auch zeitlich früher auf und richtete sich gegen die Industrialisierung insgesamt, wohingegen aus den 1850er Jahren kaum Unruhen unter den textilindustriellen Lohnarbeitern bekannt sind <sup>1)</sup>; erst in den 1860er Jahren änderte sich das Verhalten der Fabrikarbeiter, dann allerdings mit einer anderen Stoßrichtung - wenn auch mit zum Teil gleicher Spontaneität und Emotionalität - als jenes der Heimgewerbetreibenden und Handwerker.

Die Heimgewerbetreibenden versuchten die Ursache ihres Elends und der Existenzbedrohung dadurch zu beseitigen, daß sie die Maschinen als Sinnbild der Bedrohung zum Teil zerstörten <sup>2)</sup>, und zwar solche Maschinen, die für sie sichtbar in unmittelbarer räumlicher Nähe standen. Dabei

---

1) Siehe dazu auch A. Thun, a.a.O., I. Teil, S. 32-34, der dies auch für die linksrheinische Textilindustrie bestätigt.

2) Allein die Androhung der Maschinenzerstörung genügte schon in einigen Fällen zur Verhinderung des Baus von Fabriken; so führten 1849 in der Streichgarnindustrie im Gebiet von Lennep-Hückeshagen Aktionen der Tuchweber zur Stilllegung der bereits aufgestellten Maschinen, in Crimmitschau verhinderten die Weber durch die Drohung, das 'Etablisement' des Fabrikanten in Brand zu stecken, die Aufstellung solcher Maschinen; vgl. H. Blumberg, a.a.O., S. 366.



waren die Heimgewerbetreibenden jedoch nicht in der Lage, die Gegebenheiten des anonymen, in gewisser Hinsicht von bestimmten Standorten unabhängigen Marktes zu erkennen, (was dann zur Folge gehabt hätte, daß sie die Aktionen der Maschinenstürmerei von vornherein auch in ihrem subjektiven Verständnis als aussichtslos zur Verbesserung ihrer Lage angesehen hätten).

Aber in ihrer Eingebundenheit in den regional beschränkten Markt - der ja realiter im Zeitalter des ausgebauten Verlagssystems nicht mehr gegeben war, der aber in den Vorstellungen der Heimgewerbetreibenden, die ihre Abhängigkeit vom Verleger und dessen Engagement auf anonymen Märkten in gewisser Weise verdrängten, weiter bestehen blieb - handelten die bedrohten Heimgewerbetreibenden zu Beginn der Umbruchperiode so, wie es ein Historiker der Baumwollweberei beschrieb <sup>1)</sup>:

Der erste Versuch, mit mechanischen Stühlen zu weben, wurde in der Oberlausitz im Jahre 1842 gemacht. Ein Fabrikant in Seifhennersdorf hatte im Verlaufe einiger Jahre, verborgen in Ballen mit englischem Baumwollgarn, nach und nach die zu etwa 20 Webstühlen nötigen Bestandteile aus England herübergeschmuggelt; denn die Ausfuhr von Maschinen für Spinnerei und Weberei aus England war bis zum Jahre 1842 verboten. In einem kleinen Anbau des Fabrikantenhauses wurden die Stühle wieder zusammengesetzt und nach und nach in Betrieb gebracht. Sie sollten baumwollene Samte herstellen. Aber dem kühnen Neuerer erging es wie manchen seiner Vorgänger in England vor 25 Jahren. Die Seifhennersdorfer Handweber, sonst im allgemeinen wie alle Oberlausitzer Weber, friedliche und verträgliche Leute, befürchteten, brotlos zu werden, und gerieten von Tag zu Tag in immer größere Aufregung. Sie griffen schließlich zur Gewalt. Unter Führung des Gemeindevorstandes, eines kleinen Fabrikanten, taten sich die Furchlosesten unter ihnen zusammen, zertrümmerten sämtliche Maschinen und Webstühle und steckten das Gebäude in Brand. Der Fabrikant wurde mit dem Tode bedroht. Die Behörden haben die Angelegenheit mit Stillschweigen übergangen.

Die Aktionen der Handarbeiter und Heimgewerbetreibenden

---

1) E.Gröllich: Die Baumwollweberei der sächsischen Oberlausitz und ihre Entwicklung zum Großbetrieb, Leipzig 1911, S. 41, zitiert nach J. Kuczynski: Geschichten des Alltags, a.a.O., Studien 3, S. 132.



reichten dabei von Petitionen an den König, die Regierungen etc. über die Androhung der Maschinenzerstörung und des Angriffs auf die sich schützend davor stellenden staatlichen Behörden bis zur Vollstreckung der Drohungen.

So forderten beispielsweise bereits 1849 die Bernauer Weber vom Staat eine hohe Besteuerung der Fabriken, damit letztere zu gleichen Preisen wie das Handwerk verkaufen müßten <sup>1)</sup>. Vom preußischen König verlangten Heimgewerbetreibende (Wolle) in der Neuroder Gegend kurz vor 1848 das Verbot von Fabriken und erinnerten dabei an die Umsorgung auch durch den (feudalen) Staat <sup>2)</sup>.

In ähnlicher Weise forderten Berliner (Hand)Kattundrucker 1848 vom Fürsten Lichnowsky, einem bekanntermaßen den politisch-liberalen Vorstellungen jener Zeit nicht sehr aufgeschlossenen Mann, eine Überprüfung der Fabriken, das Verbot von Frauen- und Kinderarbeit in den Fabriken und

---

1) Vgl. H.Blumberg, a.a.O., S. 366.

2) Die Heimgewerbetreibenden schrieben an den preußischen König 1846/47 (zitiert nach H.Blumberg, a.a.O., S. 364): "Auch dieses gehört zu diesem Wahrheitsschreiben dazu, solange als Du O' König, König bist, ist es bei Deiner Regierung Jahr zu Jahr mit Macht schlechter geworden... wenn Du nicht den Fabriken ... verbieten tust, daß sie aufhören zu arbeiten, so wirst Du O' König sehn, was Du in Deinem Lande wirst vor ein Unruh aufbringen, zuletzt bist Du O' König selbst nicht Deines Lebens sicher, die Not ist zu groß, keine Arbeit ist nicht und die Menschen wissen nicht, was sie sollen anfangen und von was sie leben sollen, so weit habens die Fabrikenköpfe gebracht und Deine nachlässige Regierung... O' König, daß Du ein nachlässiger König bist, Gott werd' Dich strafen, daß Du Deinen Untertanen so ein Elend gebracht hast, das Weinen der unschuldigen Kinder klagt Dich täglich, täglich bei Gott an ... Nur die Hand soll wieder arbeiten wie zuvor. Da war die goldene Zeit, bei unseren Voreltern, weil die Hand alles gearbeitet hat und keine Fabrik war. Die schlechte Zeit haben die Fabriken in die Welt gebracht, weil sie den Menschen die Arbeit genommen haben. Verbiete auch O' König, daß keine Handmaschinen dort gemacht werden ... alles was die Hand macht, ist weit besser, als was Maschinen machen, aber Sorge dafür König, daß kein Tuch aus dem Auslande zu uns kommt."

Nach Erkennen der Erfolglosigkeit des Petitionswesens wurden Drohungen ausgesprochen, danach die Fabriken gestürmt und auch gegen die Staatsmacht und deren Repräsentanten vorgegangen; so gipfelte ein Aufruhr der Handweber

die Beschränkung des Einsatzes der Maschinen auf das Drucken bestimmter Farben und damit gleichzeitig die Reservierung einer Farbe für den Handdruck (!)<sup>1)</sup>. Mit einer sol-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 953:

in Meerane zur Verhinderung der Aufstellung von Maschinen in der Niederbrennung des Waldenburger Schlosses, vgl. H. Blumberg, a.a.O., S. 366.

1) "Eure Durchlaucht haben mit hochherziger Teilnahme die Klagen über die Not der hiesigen Kattundrucker angehört und die erhebende Versicherung gegeben, daß Sie Ihre Kräfte für die Verbesserung unseres Zustandes anstrengen wollen.

So treten wir denn - 800 Kattundrucker von Berlin, meist verheiratet, mit einer reichen Anzahl von Kindern - mit vollem Vertrauen vor Ihnen auf, um Ihnen die Geschichte unseres Elends zu erzählen.

Wir kümmern uns nicht um Politik; unser Wunsch ist Arbeit, nichts weiter. Acht Jahre lang haben wir gestrebt, ihn zu erreichen; acht Jahre lang haben wir geduldet, ohne die Gesetze zu verletzen; jetzt sind wir auf der höchsten Stufe des Elends, aber noch immer hoffen wir!

Als vor acht Jahren in der Kattundruckerei die Maschinen eingeführt wurden, glaubte man, daß eben durch sie die Zahl der Arbeiter vermehrt werden würde, allein nur zu bald zeigte sich das Gegenteil! Je mehr sich die Maschinen verbreiteten, desto mehr verringerte sich die Zahl der Arbeiter; je mehr die Fabrikherren durch Vergrößerung des Maschinenwesens einander zuvorkommen suchten, um so mehr kam der Handdruck in Verfall. Von 800 Kattundruckern sind jetzt kaum 150 - und auch diese nur abwechselnd - beschäftigt, die übrigen, ohne Fertigkeit in anderen Professionen, haben sich den schwersten, ja, den niedrigsten Arbeiten zuwenden müssen, um wenigstens den Versuch zu machen, ihre Familien zu ernähren. Während die Fabrikanten mit Maschinen und Kindern arbeiten und vorteilhafte Geschäfte machen, sind die Arbeiter unbeschäftigt in Berlin zerstreut, ihre Familien darben und entsittlicht!

Ein fester übereinstimmender Entschluß und dieser Zustand könnte aufhören! Wollen sich die Fabrikherren entschließen, zu bestimmen, daß bei jeder Maschine und Perrotine eine Farbe für den Handdruck offen bliebe und daß die Mädchen, deren Anwesenheit in Fabriken überhaupt unziemlich ist, entfernt würden, so könnten 800 Kattundrucker wieder beschäftigt und 800 Familien der Dürftigkeit entrissen werden.

Unternehmen es Eure Durchlaucht, die Fabrikherren zu dieser Entschließung zu bewegen, sagen Sie ihnen, daß der Ausfall, welchen sie jetzt erleiden werden, sich künftig ausgleichen lasse, legen Sie ihnen ans Herz, daß es sich um das Glück von 800 Familien handele, machen Sie ihnen deutlich, daß solche Entschließung in jetziger Zeit ihnen einen ewigen Ruhm, die Dankbarkeit von ganz Deutschland erwerben würde.

chen Forderung wird die moralische, unpolitische Ökonomie der arbeitenden Klassen deutlich, die die Einsatzmöglichkeiten und auch -notwendigkeiten von Maschinen, den Zwang zur Konkurrenz als Motor kapitalistischer Entwicklung in ihrer ganzen sozialen und ökonomischen Tragweite nur unzulänglich einschätzen konnten, zumal deren existenzbedrohende Bedeutung für die Handarbeiter von letzteren verdrängt wurde, um momentan (auch psychisch) überleben zu können.

Auch in Lohnauseinandersetzungen, bei denen der Adressat der Gesellen der Meister bzw. die Zünfte waren, war die Form der Petition noch lange üblich und sehr untertänig formuliert, beachtete also die ständisch-feudalen Über- und Unterordnungsverhältnisse <sup>1)</sup>.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 954:

Wir hoffen, daß Eurer Durchlaucht begeisterte Hingebung für unser Wohl uns Früchte tragen werde; wir schreiten deshalb sogleich zu unserem zweiten Vortrage, dessen Bevorwortung an der gesetzlichen Stelle Eure Durchlaucht zu übernehmen die Güte haben wollen: Es ist der Wunsch nach Vereinigung sämtlicher Kattundrucker in Deutschland - Fabrikherren und Arbeiter - zu einer vollständigen Ausgleichung. Die Fabriken Deutschlands sind imstande, jede Konkurrenz des Auslandes auszuhalten und sich im Notfalle gegen die von England zu schützen. Sie haben also die Kraft der Preisbestimmung! Wenn nun die Fabrikherren den Preis der Kattune nur um ein Geringes erhöhen, so können sie ohne Verlust alle Arbeiter beschäftigen, indem sie ihnen eine Farbe für den Handdruck lassen und die weiblichen Gehilfen entfernen. Sind alle Arbeiter beschäftigt, so muß ihnen eine regelmäßige Arbeit garantiert, d.h. das Gesetz aufrechterhalten werden, welches eine vierzehntägige Kündigung für beide Teile vorschreibt; es muß der Mißbrauch wegfallen, daß die Größe des Stückes Kattun, welche früher auf 40 Ellen bestimmt war, willkürlich über 50 Ellen ausgedehnt werde; es muß endlich dem Sittengesetze das Recht werden: Du sollst den Sonntag heiligen! ... Berlin, den 30. März 1848. Im Namen sämtlicher Kattundrucker (14 Unterschriften)"

zitiert nach J. Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., Studien 3, S. 331 f.

1) Die Petition der Tuchmachergesellen an das Tuchmacher-Gewerk in Guben vom 3. Oktober 1848 lautete u.a. (zitiert nach H. Blumberg, a.a.O., S.368): "Seit früheren Jahren sind uns vielseitige Abzüge des Lohnes gemacht worden. Wir ließen uns dieses gefallen, da wir mußten. Jetzt aber mußten wir uns verpflichten, den uns abgenommenen Lohn wiederum zu erhöhen. Die dadurch entstehenden Folgen können wir Endunterschriebene nicht verantworten, wenn Sie unsere billigen Wünsche nicht befriedigen sollten. Wir bitten ein wohlöbliches Tuchmacher-gewerk uns bis Freitag Nachmittag Antwort wieder zuzuschicken."

Die Heimgewerbetreibenden und Handwerker wollten die traditionellen, an genossenschaftlicher Nahrungssicherung nicht an individualistischer Wahrnehmung von ökonomischen Lebens- und Marktchancen orientierten Lebensvorstellungen wiederherstellen (wobei sie allerdings Idealvorstellungen entwickelten, die nicht der Wirklichkeit des Zunftwesens in einer ständisch gegliederten Gesellschaft entsprachen). Thun schrieb über die Heimgewerbetreibenden in Crefeld <sup>1)</sup>:

Die erste sociale Bewegung, welche den Crefelder Weberstand mächtig erfaßte, war die im Jahre 1848. Dieselbe war weder eine politische, noch eine socialistische, vielmehr eine individualistische in eminentem Sinne: die bisherigen Lohnarbeiter wollten selbständige Handwerksmeister werden <sup>2)</sup>. Formell fanden sie diese Anerkennung; die flotten Jahre liessen alle Unzufriedenheit vergessen, die Weber verlebten die glänzenden Flitterwochen ihres jungen Handwerkerstandes, sie verdienten artige Summen, sie wiegten sich im Wahne, wirklich kleine Bourgeois zu sein, und nannten sich mit Vorliebe "Fabrikanten" gegenüber ihren "Kaufleuten" oder "Kommissionären".

Damit wurde ein Aufstieg in der alten Form als Ausdruck des Individualismus bezeichnet. Dabei muß unterschieden werden zwischen einem primitiven (bäuerlichen) Individualismus als Subjektivismus und dem bürgerlichen Individualismus, der einen ökonomischen und politischen Zusammenhang oder besser: Identität voraussetzt.

Daneben ist auffällig, daß trotz der Revolution von 1848, deren eines Ziel ja offensichtlich die Erringung allgemeiner Freiheiten und Rechte und damit die Beseitigung des ständisch-zünftlerischen Prinzips als gesellschaftlichem Strukturmerkmal war, die Motive vieler Heimgewerbetreibenden davon nicht berührt wurden, im Gegenteil. Als nach 1848 die politisch-liberalen Zielvorstellungen zurückgedrängt wurden und der alte halb-feudale Staat auch im Bür-

---

1) A. Thun, a.a.O., I. Teil, S. 195.

2) Der Begriff der Lohnarbeiter wird hier von Thun nicht deckungsgleich mit unserem verwendet; Thun bezeichnet die im entwickelten Verlagssystem starke Abhängigkeit der Heimgewerbetreibenden vom Verleger als Lohnabhängigkeit.

gertum nicht mehr in dem starken Maße in Frage gestellt wurde, verstärkte eine solche gesellschaftspolitische Tendenz nur noch den Wunsch der Heimgewerbetreibenden und Handwerker nach Rückkehr zu den 'guten alten Zeiten', verbunden mit einer schwerfälligen, kleinbürgerlich gekennzeichneten Behaglichkeit, einer anmaßenden Selbstzufriedenheit und einer Selbstbescheidung innerhalb geordneter, allerdings das Auskommen garantierenden Verhältnisse <sup>1)</sup>. War letzteres

1) So der Thunische Bericht über die linksrheinischen (Hand) Weber (A.Thun, a.a.O., I.Teil, S.196):

"Als nun nach dem Kriege von 1870 die Konjunktur eine außerordentlich günstige wurde, die Löhne eine ungewöhnliche Höhe erreichten und die fleissigen Meister es zu ganz bedeutendem Einkommen bringen konnten, da begann doch hier und da hervorzuschimmern, dass die Ideale des Weberstandes nicht ganz mit denen der Socialdemokratie übereinstimmten. Zunächst täuschte sich der Weberstand in seiner Mehrheit nicht über die Möglichkeit des Erfolges von Produktivgenossenschaften; ferner war er auch durchaus nicht zu socialistischem Zusammenarbeiten disponirt; schon seiner lokalen Zerstreutheit wegen ist er vollkommen individualistisch gesinnt und hat daher das klare und bündige Ziel der Individualisten, er will Unternehmer sein oder werden, sich etwas ersparen, etwas vorwärts bringen; wie ein Weber sein Ideal ausmalte: 'Ich will selbständiger Meister sein, anständig dabei leben, essen und mich kleiden, meine Kinder erziehen, Sonntags mit meiner Frau spazieren gehen, dann und wann mein Glas Bier trinken, dazu meine Pfeife rauchen und mich über die Angelegenheiten des Arbeiterstandes unterhalten.' Zu allem dem gehört eine gewisse Höhe und Sicherheit des Lohnes."

Als die Heimweber aufgrund des königlichen Dekrets von 1848 zu selbständigen Handwerkern erhoben wurden, erhielten sie 1849 ihre erste Organisation mit der 'Weber- und Wirkerinnung', die jedoch bald wieder einging, weil sie gemäß den Zunftregeln gerade nicht jene Interessen regeln konnte, die die Heimgewerbetreibenden in ihrer starken Abhängigkeit vom Verleger und angesichts der sie bedrängenden Konkurrenz der Industrie mit am meisten betrafen: den Stückpreis und das Arbeitsangebot (vgl. A.Thun, a.a.O., I.Teil, S. 144).

Von den Zünften und zunftähnlichen Verbindungen zu unterscheiden ist beispielsweise der 'Gewerkverein für Heimarbeiterinnen Deutschlands für Kleider- und Wäschekonfektion und verwandte Berufe', der 1900 gegründet wurde und die Frauen umfassen sollte, die in Heimarbeit für die Konfektionsindustrie arbeiteten (vgl. W. Ku-lemann, a.a.O., Band 2, S. 411-415) und modernen Arbeiterkoalitionen schon sehr nahe kam. Wie schon im Zusammenhang mit der Diskussion der ökonomischen und sozialen Funktion der Nähmaschine im Fabrikssystem dargelegt, sind solche Heimarbeiterinnen nicht mit



nicht mehr gegeben, kam es zu den oben beschriebenen Drohungen und Tumulten. Da der Protest im allgemeinen entweder in Form der Devotion oder Aggression erfolgte, zeigt er seine emotionale Grundlage, die ihn auch schnell verpuffen ließ.

Bestimmte Formen des Protestverhaltens - so die Spontaneität, die tumultarischen Ausbrüche, die Personalisierung und die konkretistische Perspektive - wurden auch von den textilindustriellen Lohnarbeitern geübt, waren also jenen der Heimgewerbetreibenden und Handwerkern entlehnt, wiewohl die Inhalte und Zielsetzungen schon unterschiedliche waren. Was jedoch die Beurteilung des Protestverhaltens und somit auch der sozialen Beziehungen im Betrieb nach durchgängigen Kriterien so schwierig macht, sind die traditionellen Einbindungen der Industriearbeiter, zudem noch gegliedert nach unterschiedlichen Gruppen und Rollen. Unter diesen Überlappungen, Brüchen und Widersprüchen schimmern immer nur kurz und gewissermaßen schemenhaft jene politisch-strategischen Strukturelemente des Widerstands der industriellen Lohnarbeiter hervor, die später den eigentlichen Unterschied zum Verhalten und Handeln der Heimgewerbetreibenden und Handwerker ausmachen. Überlagert wird dies alles noch durch gemeinsame Verhaltensweisen und Handlungen von Unternehmern und Industriearbeitern, die sich aus gemeinsamen oder gemeinsam geglaubten Vorstellungen hinsichtlich der Moral, der Einstellung zur Nation oder der Religiosität ergaben, und die natürlich eine Beurteilung des spezifischen Protestverhaltens der industriellen Lohnarbeiter in der Gesellschaft und im Betrieb zusätzlich erschweren.

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 957:

den Heimgewerbetreibenden zu verwechseln, vielmehr lagerte die industriell organisierte Kleider- und Wäschebranche einen Teil ihrer Produktion aus Kosten- und Risiko(Konjunkturschwankungen)gründen aus und nutzte dabei die Notwendigkeit des Zuverdienstes durch Ehefrauen und Mütter, die nicht außer Haus arbeiten konnten.



Ein eindrucksvolles Beispiel für solche Gemeinsamkeiten gibt Wolfgang Köllmann in seiner Sozialgeschichte der Stadt Barmen <sup>1)</sup>. Hier unterschieden sich die Industriearbeiter (in Barmen hauptsächlich Textilarbeiter) hinsichtlich ihrer Einstellung zur Arbeit kaum von den Heimgewerbetreibenden, Handwerkern und auch Unternehmern, die noch geprägt war von einer puritanischen Religiosität. Hier wurde die Welt noch als Pflicht aufgefaßt, auch wenn die religiöse Bindung unter den Industriearbeitern nach und nach lockerer wurde <sup>2)</sup>. Das Vakuum, das infolge einer solchen Entkirchlichung (die aber nicht gleichbedeutend war mit einem Atheismus) entstand, konnte die Sozialdemokratie nur insofern nutzen, als die religiöse Funktion des Sozialismus einen moderneren und glaubwürdigeren Erlösungsanspruch darstellte <sup>3)</sup>. Insofern lassen sich auch viele Wählerstimmen, die die Sozialdemokratie und vorher der ADAV von den Barmer Arbeitern erhalten hatten, eher auf eine allgemeine Gegenposition zu den Unternehmern, und das Bewußtsein, die an die Sozialdemokratie gerichteten Erwartungen seien die 'bessere Religion' als die christlich-protestantische Lehre <sup>4)</sup>, zurückführen, denn auf eine 'moderne' Verarbeitung der Position und Situation als industrielle Lohnarbeiter, zumal dem nur relativ geringe Mitgliederzahlen der Organisationen der Arbeiterbewegung gegenüber standen.

Beim Eingehen auf die Bevölkerungsinteressen mußte die So-

---

1) Vgl. im folgenden W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 149-154.

2) Auf der anderen Seite bedeutete die protestantische Arbeits- (und im übrigen auch Sexual)Moral für die industriellen Lohnarbeiter eine Orientierung in einer immer stärker vom Individualismus geprägten Umwelt und somit einen Ansatzpunkt für politisches Handeln, da die protestantische Arbeitsmoral einen Teil der Identität der Arbeiter darstellte, der nicht vom industriellen Kapitalismus in einer bürgerlichen Gesellschaft zerstört wurde und somit überdauerte.

3) Weiter oben wurde schon im Zusammenhang mit der Diskussion der Arbeiterbewegung ausführlich auf die Funktion der Arbeiterbewegung als 'Ersatzreligion' hingewiesen.

4) Arbeiter erklärten immer wieder: "Wir Sozialdemokraten haben die richtige Religion"; zitiert nach W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 152.

zialdemokratie auf religiöse Tendenzen Rücksicht nehmen, zumal der Säkularisierungsprozeß bei Frauen und dem katholischen Bevölkerungsteil kaum fortgeschritten war.

In der neuen Gläubigkeit der (Barmer) Textilarbeiter, die nun geprägt war von den Mythen und Heilserwartungen der Arbeiterbewegung <sup>1)</sup>, war manche Parallele zur bürgerlich-christlichen Arbeitsmoral zu verzeichnen, wie sie sich seit der Reformation herausgebildet hatte <sup>2)</sup>.

Eine solche Tradition christlicher Volksfrömmigkeit war Resonanzboden des Sozialismus (siehe zum Beispiel die Rolle der Bergpredigt in den Argumentationen der Sozialdemokratie) und schuf ein Weltbild und eine politische Perspektive, die ebenso vital erforderlich ist wie höherer Lohn.

Wissenschaftlich legitimierte Weltanschauung (Sozialdemokratie) als Integrationsangebot in Verbindung mit naturwüchsiger Integration sind auch Erklärungsansätze dafür, daß die Arbeiter trotz allem weitgehend kaiser- und staats-treu dachten.

Kaisers Geburtstag und die Sedanfeiern wurden Jahr für Jahr unter allgemeiner Anteilnahme begangen. Viele alte Arbeiter bezeichneten später die Frühkonzerte der Militärkapelle zu Pfingsten als schöne Kindheitserinnerung. Die Soldatenzeit, für viele die einzige Unterbrechung des eintönigen Arbeitslebens, wurde keineswegs überall negativ bewertet. All das stand in einem scheinbaren Widerspruch zu den Aussagen der Sozialdemokratie über den preußisch-deutschen Junkerstaat, aber auch zu den tatsächlichen Benachteiligungen der Ar-

---

1) So wurde die Revolution zum Mythos, siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2.5. (Der Dualismus von radikaler Theorie und gemäßigter politischer Praxis) und in Kapitel 2.2.3.2.8. (Negative Integration, revolutionärer Attentismus und die Dominanz der Handwerker in der sich entwickelnden Arbeiterbewegung).

2) Max Weber hat eine Verbindung zwischen protestantisch-calvinistischer Arbeitsmoral und kapitalistischer Arbeitsauffassung hergestellt, siehe dazu vor allem M. Weber: Protestantische Ethik I, a.a.O.

beiter durch diesen Staat (vom Mehrklassenwahlrecht in Preußen über die Sozialistengesetze bis hin zu den 'tagtäglich' Ungerechtigkeiten von Justiz und Bürokratie).

Solche Widersprüchlichkeiten und tradierte Loyalitäten trotz anderer Erfahrungen vergrößerten nur noch die gemeinsam geglaubten Interessenfelder von industriellen Lohnarbeitern und Unternehmern und verfestigten die autoritär geprägten Beziehungen im Betrieb, obwohl autoritär durchgesetzte Herrschaftsansprüche der Unternehmer die Arbeiter viel eher zum Widerspruch reizten als liberal-sozialreformerisch geprägte, die den Arbeitern einen gewissen Freiraum zugestanden und so die Herrschaft nicht in jedem Augenblick spürbar erscheinen ließen.

Geprägt von den Überlagerungen, Gemeinsamkeiten (mit anderen sozialen Gruppen der Gesellschaft) und traditionellen Bindungen lassen sich viele Verhaltensweisen - zumindest was ihre Form betrifft - nur schwer als für industrielle Lohnarbeiter spezifische kennzeichnen.

Inhaltlich waren Protestverhalten und Widerstandsformen der (textil)industriellen Lohnarbeiter, die zwangsläufig alle Anpassungsprozesse begleiteten, durch zwei Schwerpunkte gekennzeichnet, die sich schon von den Zielsetzungen der Verhaltensweisen und Handlungen der Heimgewerbetreibenden und der Handwerker deutlich unterschieden: betriebliche Lohn- und Leistungsfragen <sup>1)</sup> und Probleme der Arbeitsordnung.

So streikten Arbeiter 1864 in Burger Tuchfabriken (Wolle) um die Erhöhung des Lohnes und die Verkürzung des Arbeitstages, und ein Jahr später wehrten sie sich gegen Strafgeelder, die für das Zuspätkommen in den Fabrikordnungen vorgesehen waren, vor allem aber gegen die willkürliche Auslegung der Bestimmungen durch Meister <sup>2)</sup>.

1) H.Blumberg gibt einen Überblick der Streikkämpfe der Arbeiter in der deutschen Wollindustrie 1830-1873, deren überwiegende Zielsetzungen Lohnerhöhungen waren (H.Blumberg, a.a.O., Anhang Nr.4, S. 408-410). Allerdings bleibt etwas unklar, ob es sich dabei tatsächlich immer um Industriearbeiter handelte.

Auch in Barmen wurde um höheren Lohn von den Fabrikarbeitern gestreikt, und zwar 1868 von den Lastingswebern, Riemendrehern, Bandwirkern und Arbeitern in den Türkischrotfärbereien <sup>1)</sup>.

In den 1870er Jahren zeigten sich schon erste Ansätze einer zentralen Leitung und Organisation der Lohnkämpfe, die während der Boomphase der Gründerjahre überall ausbrachen und die auch die Verkürzung des Arbeitstages zum Ziel hatten. Die Barmer Unternehmerschaft, überrascht durch die relativ einheitliche Willensbildung (die aber nicht in Organisationen formiert war), beklagte in dem Handelskammerbericht von 1874 die von Agitatoren angeführten Ausschreitungen. Man verwies auf die Rechtsverbindlichkeit des Arbeitsvertrages und verlangte, um den "ans Unglaubliche streifenden Leichtsin" zu brechen", die Einführung von Arbeitsbüchern, um streikende Arbeiter entsprechend kennzeichnen zu können, sowie Lohnbeschlagnahmen als Strafen für Arbeitsvertragsverletzungen <sup>2)</sup>. Am wirkungsvollsten waren aber die Aussperrungen und die Schwarzen Listen, mit deren Hilfe die Unternehmer Auseinandersetzungen schnell und erfolgreich zu beenden suchten. So drohten denn auch die fest im Verband der Riemendrehereibesitzer und der Fabrikanten von Flechtartikeln zusammengeschlossenen Unternehmer jener Branche, die (zwischen 1890 und 1893 vermehrt) Streikenden zu entlassen, und so auch mit allen anderen, also auch Arbeitswilligen, zu verfahren <sup>3)</sup>. Dem waren die Riemendreher aufgrund ihrer Klassenlage im institutionellen Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft, gekennzeichnet durch Marktmacht und Rechtsabsolutismus der Unternehmenseite, nicht gewachsen, und alle Auseinandersetzungen ende-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 961:

2) Vgl. H. Blumberg, a.a.O., S. 372. Blumberg berichtet noch von weiteren Streiks der Textilarbeiter in der zweiten Hälfte der 1860er Jahre im sächsischen Industrierevier, bei denen es um Lohnerhöhungen ging, vgl. ebenda, S. 373 ff.

1) Vgl. W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 184.

2) Zitiert nach ebenda, S. 185 f.

3) Vgl. im folgenden ebenda, S. 187.

ten mit Niederlagen für die Arbeiter. Erst 1899 änderten die Riemendreher ihre Taktik. Als sie die zehnstündige Arbeitszeit erzwingen wollten, riet der Textilarbeiterverband mit Rücksicht auf die unorganisierten Arbeiter von einem allgemeinen Streik ab und schlug vor, stattdessen nur in einigen wenigen Betrieben die Arbeit niederzulegen. So wurde in nur drei Betrieben gestreikt. Wieder drohten die Unternehmer mit einer Sperre aller Betriebe der Branche, und schon war über 2 000 Arbeitern gekündigt worden, als die bestreikten Riemendrehereibesitzer gegen den Willen ihres Verbandes nachgaben <sup>1)</sup>. Diese Art des 'Schwerpunktstreiks' ist Ausdruck eines recht großen Organisationsvermögens und der richtigen Einschätzung sowohl der Wirksamkeit des Streiks als zuletzt einsetzendem Arbeitskämpfungsmittel, als auch der eigenen recht schwachen Position, die unter anderem gekennzeichnet war durch eine weitgehende Beschränkung der Koalitionsfreiheit und des Streikrechts. Allerdings trifft ein solch politisches Verhalten - die ja erste Schritte einer organisationsfähigen Solidarisierung darstellten - wohl eher auf eine (aktive) Minderheit der Arbeiter (nicht nur bei dem geschilderten Streik) zu.

---

1) Auch in anderen Textilgebieten erhielten die Protestbewegungen der Textilarbeiter allmählich straffere Züge. So lag die Leitung der in der gesamten Augsburger Textilindustrie und ihrer Vororte im Sommer 1882 durchgeführten Streiks bei Sozialdemokraten, die ein Arbeiterkomitee gegründet hatten. Dieses Komitee koordinierte Streikmaßnahmen und versuchte, Verhandlungen mit den Geschäftsleitungen aufzunehmen. Es registrierte Namen, Familienstand und Kinderzahl der Streikenden und organisierte illegale Geldsammlungen für die Arbeiter (vgl. I. Fischer, a.a.O., S.291 f.). Gewerkschaftliche Organisationsversuche der Textilarbeiter wurden vor allem von Handwerkern und zum Teil auch von ehemaligen Heimgewerbetreibenden getragen, zum Beispiel von der 'Internationale(n) Gewerkschafts-genossenschaft der Manufaktur-, Fabrik- und Hauptarbeiter beiderlei Geschlechts für die Arbeiter in der Wollindustrie', die - wie die deutsche Industriezeitung im Mai 1869 berichtete - "in Crimmitschau bereits 1 500, in Luckenwalde 400, in Meerane 400 Mitglieder (hatte), ebenso haben sich zahlreiche Mitgliedschaften in fast allen Orten Sachsens und Thüringens gebildet, in denen die betreffenden Gewerbe vertreten sind. In Franken, Württemberg und in der Schweiz sind ebenfalls



Aber trotz dieser Einschränkung kann gesagt werden, daß ein solches Verhalten ebenso wie das Bremsen, also die Leistungszurückhaltung, ein hohes Maß an Reflexion der eigenen Situation und Position als 'industrieller Lohnarbeiter' bedeutete - typischerweise erst gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode. Ein solches Verhalten war gekennzeichnet einerseits durch das Wissen um die vorhandenen Instrumente zur Durchsetzung bestimmter Interessen, andererseits aber auch durch eine einer spezifischen Situation angemessenen Einschätzung der Auswahl dieser Instrumente zur Erreichung eines bestimmten Zieles und des richtigen Zeitpunktes des Einsatzes jener Instrumente.

Einer solchen Rationalisierung des Arbeitskampfes, die letztlich aus der Notwendigkeit der Differenzierung der Interessen von Arbeitern und Unternehmern resultierte und eine Entfremdung der Arbeiter von bestimmten Gemeinsamkeiten mit den Unternehmern nach sich zog, standen nun andere Verhaltensweisen entgegen, die widersprüchlich zu jenen nach rationaleren Formen ausgetragenen Konflikten waren. Beispielsweise legten in Barmen 1889 über 400 Färbereiarbeiter die Arbeit nieder, mußten aber bereits nach 8 Tagen einen von den Unternehmern ausgearbeiteten Tarif annehmen. Die Versammlung, die solches beschloß, endete mit einem "kräftigen Hoch auf den Kaiser" <sup>1)</sup>. Solche Verhaltensweisen erinnern an die Protestformen von Heimarbeitern und vor allem Handwerkern, die trotz heftigster Auseinandersetzungen tief in die ständisch-ländlichen Traditionen eingebunden waren und damit letztlich (noch) nicht zu politischem Handeln (zum Beispiel Kontrolle) fähig waren, sondern allenfalls zur Abwehr von offensichtlichen Mißständen. Eine solche, die

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 963:

Mitgliedschaften in der Gründung begriffen" (zitiert nach H.Blumberg, a.a.O., S.374).

Einen Überblick über gewerkschaftliche Organisationen im Textilbereich, deren (recht geringe) Mitgliederzahlen und verschiedene politische Richtungen gibt W. Ku-lemann, a.a.O., Zweiter Band, S. 359-377.

1) Zitiert nach W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.187.



politische Identität mit der Gesellschaft voraussetzende, nur den ökonomischen Gegensatz betonende Verhaltensweise hatten auch die Färbereiarbeiter, die trotz des Sozialistengesetzes, der ständigen Schikanen durch den Staat, der täglichen Erfahrung mit der oft einseitigen Parteiergreifung des Staates bei Auseinandersetzungen mit Unternehmern zugunsten der letzteren den Kaiser als ein davon unberührtes Symbol der Nation hochleben ließen.

Daneben komplizierte die heterogene Zusammensetzung der Belegschaften, die sowohl Ursache als auch Folge des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades der Textilarbeiter war, noch die wenig dauerhaften Interessenvertretungen, die partikularistisch und keinesfalls universalistisch waren.

Damit zusammenhängend verminderte das Fehlen finanzieller Mittel die Erfolgsaussichten von Protestaktionen und bestimmte wesentlich deren Form.

Ein Beispiel dafür ist die Arbeitsniederlegung in der Spinnerei und Weberei von Krauss & Sohn im Augsburger Vorort Pfersee im Sommer 1869 <sup>1)</sup>.

Das erst 1866 gegründete Unternehmen hatte noch mehr als die älteren und bereits konsolidierten mit der schlechten Konjunktur der 1860er Jahre zu kämpfen. Die konjunkturellen Schwierigkeiten wurden - wie Polizeiberichte über die allgemeinen Arbeiterversammlungen am 3.8., 18.8. und 23.8.1869 aussagten - vom Unternehmer ohne Bedenken an die Arbeiter weitergegeben, so waren hier die Löhne besonders niedrig und die Handhabung der Strafabzüge schien an Betrug zu grenzen. In den Werksälen waren Tafeln aufgehängt, auf denen die Fabrikstrafen den Arbeitern öffentlich bekanntgemacht wurden. Die Ansprüche auf Unterstützung gemäß den Statuten der Fabrikkrankenkasse schien oft nur auf dem Papier zu stehen, und es herrschte eine besonders ausgeprägte Meisterwillkür.

Die eigentliche Ursache des Streiks war die Anwendung einer neuen zeitraubenden Arbeitstechnik: Die Arbeiter mußten das

---

1) Vgl. im folgenden I.Fischer, a.a.O., S.252-254.

zu verarbeitende Garn zunächst mit Seifenwasser benetzen, was Lohnreduzierung und vermehrte physische Beanspruchung bedeutete. Einige Arbeiter hatten daraufhin ihre Kündigung eingereicht, jedoch ihre Entlassungspapiere nicht bekommen. Eine solche Reaktion der Arbeiter war typisch für die beginnende individualistisch-liberale Verhaltensdynamik in Form der Kündigung. Diese Verhaltensdynamik setzte sich auch in den Diskussionen und Handlungen der Arbeiter nach Ablehnung des Kündigungsversuchens fort. Nach einer ersten Arbeiterversammlung am 3.8.1869 wurde auf der zweiten am 18.8. 1869 eine Resolution verabschiedet, in der diese Behandlung der Arbeiter ein "Akt unerhörter Willkür, wie er sich in der Zeit der Sklaverei und Leibeigenschaft nicht ärger gedacht werden kann", genannt wurde, und in der alle Arbeiter vor dem Eintritt in dieses "dem Arbeiter den sauer verdienten Lohn entziehende Etablissement" gewarnt wurden.

Einen Tag später forderte der Unternehmer Krauss diejenigen, die sich 'bedrückt fühlten', auf, innerhalb von zwei Tagen ihren Abschied zu nehmen; von den verbleibenden werde angenommen, daß sie mit den bestehenden Verhältnissen einverstanden seien. Darauf legten von rund 400 Beschäftigten 343 Arbeiter, darunter 213 Frauen und Mädchen, die Arbeit nieder und forderten Erhöhung der Löhne und Prämien, Herabsetzung der Kündigungsfrist, Neuregelung der Krankenunterstützungen, Verbesserung des Arbeitsmaterials, Abschaffung des willkürlichen Strafsystems und die Entfernung mißliebiger Meister.

Der Augsburger Pferssee-Streik erregte in der gesamten Arbeiterbevölkerung der Stadt großes Aufsehen. Innerhalb von nur wenigen Tagen fanden mehrere Volksversammlungen mit jeweils 3 000 bis 4 000 Besuchern statt. Zur Unterstützung der Streikenden wurde ein Komitee gebildet, das sich aus 22 Arbeitern der verschiedenen Augsburger Fabriken zusammensetzte. Die Arbeiter der übrigen Augsburger Fabriken wollten für die Streikenden pro Woche einen halben Tagesverdienst opfern. Schon in den ersten Tagen wurden über

1 000 fl. verteilt, sogar die in der Fabrik arbeitenden Kinder erhielten eine Streikunterstützung. Die Unternehmer jedoch erreichten bei der Bezirksregierung ein Verbot der Geldsammlung und bildeten einen eigenen Fonds zur Unterstützung des Fabrikanten Krauss. Arbeiter, die aus Augsburg abgereist waren und im übrigen Bayern Arbeit suchten, mußten feststellen, daß ihre Namen auf schwarzen Listen standen. Krauss blieb dank dieser Solidarität durch staatliche Behörden und Unternehmer allen Verhandlungsangeboten gegenüber unzugänglich und spottete, seinetwegen könnten die Arbeiter bis Weihnachten im Ausstand bleiben. Vom Stadtmagistrat angefordertes Militär stand im Fabrikhof bereit, um eventuellen 'Ruhestörungen' gewaltsam entgegentreten zu können.

Dem waren die Arbeiter nicht gewachsen. Schon nach 14 Tagen hatte das Unterstützungskomitee 350 fl. Schulden gemacht. Die meisten streikenden Arbeiter ließen sich ihre Löhne ausbezahlen und reisten ab; ihre Frauen und Kinder blieben zurück und mußten weiterhin unterstützt werden. 24 'Rädelsführer' wurden endgültig entlassen und wurden von der Regierung aus dem Bezirksamt Augsburg ausgewiesen. Den in Augsburg verbliebenen Belegschaftsangehörigen der Fabrik wurden einige Zugeständnisse gemacht, so die wahlweise Einführung eines in einer anderen Augsburger Weberei geltenden Lohntarifs, Herabsetzung der Kündigungsfrist für die Arbeiter auf 4 Wochen und die Entfernung der Straftafeln aus den Fabrikssälen. Die wichtigsten Forderungen wurden jedoch nicht erfüllt. -

Bemerkenswert ist dabei neben anderem auch das Phänomen der sofort einsetzenden politischen Solidarität der Unternehmer. Der Grund dafür liegt vor allem darin, daß letztlich jede Opposition objektiv sofort die Machtfrage stellt, die die Unternehmer mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln in ihrem Sinne zu beantworten versuchen.

Die Augsburger Arbeiter ihrerseits begannen, ihre Klassenlage nach der Niederlage zu 'rationalisieren', d.h. gemäß den tatsächlichen Gegebenheiten zu analysieren.

So wurde in einem Polizeibericht über eine Arbeiterversammlung vom 4.9.1869, zu der alle Augsburger Arbeiter einge-

laden wurden und die von rund 3 000 Arbeitern besucht wurde, als eine Lehre des gescheiterten Streiks wiedergegeben, "daß eine Arbeitseinstellung künftig nicht über Nacht, sondern wohl vorbereitet und viel großartiger angelegt werden müsse". Eine der hauptsächlichen Ursachen des Scheiterns des Streiks war nach Meinung der Anwesenden wohl die Tatsache, daß von 343 Streikenden nur 12 Arbeiter Mitglied der Manufakturarbeiter-Gewerkschaft waren und als einzige eine reguläre Unterstützung bezogen.

Der sehr niedrige Organisationsgrad der Arbeiter der Krausschen Textilfabrik in Gewerkschaften galt auch für die übrigen Textilarbeiter Augsburgs. So waren 1878 in der Gewerksgenossenschaft der Manufaktur- und Handarbeiter, die im Textilbereich angesiedelt war, nur 80 Arbeiter organisiert<sup>1)</sup>, während es in der Augsburger Textilindustrie immerhin 4651 Erwerbstätige (also fast ausschließlich industrielle Lohnarbeiter, davon weit über die Hälfte Frauen) gab<sup>2)</sup>. Der Organisationsgrad der Augsburger Textilarbeiter betrug demnach rund 1,7%. Zusätzlich zu den oben angesprochenen Faktoren wie Heterogenität der Textilbelegschaften, unterschiedliche berufliche Perspektiven etc. ist noch das autoritäre Vorgehen der Textilunternehmen gegen gewerkschaftliche Bestrebungen als Ursache für den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu nennen. Dies zeigt sich auch darin, daß zum Beispiel in Augsburg mehrmals öffentliche Versammlungen der Textilarbeiter von Arbeitern anderer Branchen einberufen werden mußten, da ein Textilarbeiter, der offiziell als Einladender zu einer Gewerkschaftsversammlung auftrat, seinen Arbeitsplatz verloren hätte. Auf der Generalversammlung der Manufakturarbeiter 1875 in Apolda berichtete der Augsburger Delegierte (der im übrigen typischerweise kein Textilarbeiter war) von entsprechenden Praktiken. So hätte zum Beispiel der Direktor der Riedingerschen Weberei einem Arbeiter, der eine Versammlung besucht hatte, gesagt:

---

1) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 287.

2) Vgl. ebenda, S. 90 f.

"Nur wer Geld hat, darf eine politische Meinung haben, wer kein Geld hat, hat's Maul zu halten" <sup>1)</sup>. Das Inkrafttreten des Sozialistengesetzes 1878 war auch in Augsburg ein willkommener Anlaß, die Gewerkschaften nun auch offiziell zu verbieten. -

Der geringe Organisationsgrad, der eine dauerhafte, einheitliche und universalistische Interessenvertretung nicht zuließ, war zugleich das Ergebnis des Fehlens festerer Strukturen. Eine wesentliche Voraussetzung der Organisierung in Verbänden etc. ist nämlich die Inanspruchnahme gleicher und freier Bürgerrechte, die Machtbildung und die Aufforderung zur Verhandlung.

All dieses war in der Umbruchperiode (noch) nicht hinreichend gegeben. Weder waren im preußisch-deutschen Obrigkeitsstaat alle formal-rechtlichen Voraussetzungen zur Ausübung gleicher und freier Bürgerrechte gegeben (siehe zum Beispiel das Dreiklassenwahlrecht in Preußen), noch erfüllten die meisten Arbeiter aufgrund ihrer immer noch vorhandenen, wenn auch zunehmend brüchiger werdenden feudalistisch geprägten Anschauungen und Einbindungen die subjektiven Voraussetzungen zur Ausübung politischer Rechte, ganz abgesehen davon, daß das bürgerlich-individualistische Gesellschaftsmodell die Praxis der klassenstrukturierten und fortschreitend organisierten industriell-kapitalistischen Gesellschaft nicht zutreffend erfaßt <sup>2)</sup>.

Damit zusammenhängend war sowohl die Machtbildung als auch die daraus abzuleitende und von den Unternehmern in einem solchen Fall ernstgenommene Aufforderung zur Verhandlung in der Umbruchperiode aufgrund der oben genannten Bedingungen (Gewöhnung an industrielle Lohnarbeit, Heterogenität der Belegschaften, Mobilität und Fluktuation, etc.)

---

1) Zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S.288, Fußnote 205.

2) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2. des Teils I dieser Arbeit (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).

erst in den Anfängen begriffen. Typisch für eine erst am Anfang stehende Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins der industriellen Lohnarbeiter und des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Betriebsbelegschaften ist das oben geschilderte Konfliktverhalten, das zwar öffentlich verlief, aber eher als Protestverhalten denn als auf Kontinuität etc. abstellenden Widerstand zu bezeichnen ist, wobei der Protest die Macht der Unternehmer grundsätzlich nicht in Frage stellt.

Sieht man einmal von den oben genannten, am Ende der hier diskutierten Umbruchperiode erfolgten, rationaleren Konfliktaustragungsformen ab, so waren längerfristig geplante, auch mit politisch-strategisch weitergehenden Zielvorstellungen verbundene Aktionen, zumindest in den ersten Jahrzehnten nach 1850, nur schwer möglich. Konflikte wurden oft genug undifferenziert personalisiert, und Lösungsmöglichkeiten entsprachen viel eher der Stabilisierung der Individuen, denn der Beseitigung gesellschaftlicher Ungleichheiten.

Die traditionellen, am üblichen Familieneinkommen und gängigen Arbeitsverhältnissen orientierten Einstellungen ließen nur den Kampf gegen Mißstände, nicht aber die Bemühungen um Teilnahme zu. Zudem waren sie noch gegliedert nach unterschiedlichen Gruppen, Rollen, geschlechtlichen und anderen Merkmalen und bewirkten Überlappungen, Brüche und Widersprüche von Protestaktionen der Arbeiter, die nur sehr schwer jene Merkmale der Verhaltensweisen und Handlungen der industriellen Lohnarbeiter erkennen lassen, die als spezifische im Vergleich zu denen der Heimgewerbetreibenden und Handwerker zu bezeichnen sind <sup>1)</sup>.

Die Krise der am ständisch-feudalen Normengefüge orientier-

---

1) Die Fabrikarbeiter zerstörten nicht die Maschinen - wie es Handwerker und Heimgewerbetreibende letztlich zur Rettung ihrer ökonomischen Existenz und sozialen Identität taten -, sondern versuchten eine Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen innerhalb des gegebenen Rahmens der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweisen zu erreichen; obwohl zum Teil beide Gruppen ähnliche Formen des Protests bezüglich der Spontaneität etc. entwickelten.



ten Denk- und Handlungsstrukturen der Textilarbeiter kann so umschrieben werden, daß einerseits die Alltagsmoral nicht mehr ausreichte, um den Anforderungen des industriell-kapitalistischen Systems gerecht zu werden, und daß andererseits die - auch im Augsburger Streik von 1869 zu erkennenden - Ansätze zur Verallgemeinerung der eigenen Situation und des Erkennens der Ursachen dieser Situation (die jeweils subjektiv unterschiedlich beurteilt wurde) in bestimmten gesellschaftlichen Strukturen zu schwach entwickelt waren, um dauerhaft und einheitlich erfolgreich bestimmte Interessen auch durchzusetzen.

Eine zentrale Bestimmung der Verhaltensweisen und Handlungen der industriellen Lohnarbeiter, auch sichtbar bei Konfliktaustragungen, ist ihr Verhältnis zur Arbeit.

Wie schon oben ausführlich am Beispiel des Spinners und des Webers diskutiert, differenziert sich bei näherer Betrachtung 'des' Arbeiters dessen Verhältnis zur Arbeit, sowohl was die Anforderungen mechanisierter, fremdbestimmter Arbeit angeht <sup>1)</sup>, als auch von der heterogenen Zusammensetzung des Proletariats ausgehend <sup>2)</sup>.

Grundsätzlich kann daher eine objektiv auf Ausbeutung (Arbeit als bloßes Mittel) beruhende und subjektiv verschleißende Arbeit von den Betroffenen bewältigt werden durch eine Auffassung von der Arbeit

- als Pflicht, die eine theoretisch unbegründbare, aber praktisch gebotene Handlung der Anpassung und Zufriedenheit nach sich zieht, und die als 'moralisch' aufgefaßt wird;
- als Übergangsperspektive, die dazu verleitet, daß zur momentan ausgeführten Arbeit ein instrumentelles Verhältnis entsteht, das mehr passive Verhaltensweisen nach sich zieht, aber trotzdem Unzufriedenheiten zuläßt;
- als apathisch verarbeitetes, religiös begründetes Schicksal, das als nicht veränderbar angesehen wird und insofern Unzufriedenheit und Protest als nicht zulässig ver-

---

1) Siehe die Diskussionen in Kapitel 2.3.1.1.2. (Die Veränderungen des Arbeitsplatzes des Spinners und des Webers durch die Mechanisierung).

steht;

- die eine "industrielle Aggression" <sup>1)</sup> hervorruft, die zumeist individualistischen Ausdruck findet und als Ventil der "Arbeitsqual" sich gegen Produkte, Maschinen/Werkzeuge und zum Teil auch Vorgesetzte im unmittelbaren Arbeitsumfeld richtet. Dabei wird nur der kleinere Teil der industriellen Aggression in tatsächliche Handlung umgesetzt, der größere Teil verbleibt als 'massenhafte Disposition in der Latenz' (R.W.Hoffmann). Die industrielle Aggression wirkt dabei durchaus geplant selbstzerstörerisch auf die Arbeitskraft, von der die Aggression ausgeht, sei es beispielsweise in Form der bewußten Selbstverstümmelung, sei es in der Form der eine Entlassung bewußt provozierenden Handlung - alles nur mit dem Ziel, momentan der bedrückenden Arbeitssituation entgehen zu können; dabei wissen jedoch die Arbeiter oder ahnen zumindest, daß ihnen letztlich keine andere Lebens- und Arbeitsperspektive zur Verfügung steht. Diese industrielle Aggression wird von zumeist ungelernten Arbeitern ausgeübt bzw. latent gehalten, die 'industrieneuerfahren' und sehr oft an den schlechtesten und monotonsten Plätzen eingesetzt sind. Die Arbeiter rekrutieren sich vor allem aus den in der Umbruchperiode immer wieder 'ersten' Industriearbeitergenerationen. Ihre industrielle Aggression, der Ausbruch von Emotionen, hat wenig mit dem - selbst nur kurzfristig angelegten - Protest, der aber immerhin auf die Abschaffung eines bestimmten Mißstandes gerichtet ist, zu tun und schon gar nichts mit einem perspektivischen Widerstand; auf der anderen Seite ist die industrielle Aggression auch nicht zu verwechseln mit den maschinenzerstörenden Aktionen des niedergehenden Heim-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 971:

2) Dazu Kapitel 2.3.1.2. (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation).

1) Vgl. dazu R.W.Hoffmann: Arbeitsqual und industrielle Aggression, in: Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential, hrsg. v. M.Baethge u.a., Frankfurt/M u.Köln 1975, S. 107-123, im folgenden zitiert als: Aggression.

gewerbes und des Handwerks;

- die inneren Widerstand hervorruft und öffentlichen Protest begründet, der schließlich in einen längerfristigen, mit politischen Perspektiven versehenen Kampf mündet und so auch betriebliches Mitbestimmungsstreben mit begründet.

Die letztgenannte - perspektivische - Verarbeitung der Arbeitsanforderungen gelang während der Umbruchperiode zumeist und zunächst nur den Handwerkern, die allerdings eine Minderheit der Betriebsbelegschaften darstellten.

Dabei ergeben sich aus unseren oben angestellten Überlegungen auch innerhalb dieser Gruppe bestimmte Differenzierungen. Grundsätzlich kann man davon ausgehen, daß die aktive Minderheit der Belegschaften mit verschiedenen Mitteln innerhalb der ökonomisch-politischen Unternehmensgegebenheiten einen Status erreicht hatte, der das der Lohnarbeit immanente Mitbestimmungsstreben zunächst subjektiv befriedigte.

Jeder weitere Schritt der Minderheitengruppe, die im Zuge der industriell-kapitalistischen Entwicklung zahlenmäßig ständig wuchs (wobei dann zu dieser Gruppe der Handwerker immer mehr 'gewöhnliche Produktionsarbeiter' stießen), hatte politische Voraussetzungen und ist in folgende Entwicklungsstufen einzuteilen:

- ein subjektiv getragenes und indirekt wirkendes Mitbestimmungsstreben, das seinen Ausdruck fand in einer objektiv vorgegebenen Differenzierung der Tätigkeiten, einer Leistungsnormalität, sozialer Sicherheit, beruflicher Anerkennung etc.;
- ein moralisch begründetes Mitbestimmungsstreben, das sich um Anerkennung als Subjekt durch den Unternehmer und letztlich auch die Gesellschaft bemühte und als objektive Voraussetzung für gemeinsames Handeln eine gemeinsame Sprache etc. hatte;
- ein politisches Mitbestimmungsstreben, das allerdings gleichsam negativ gewendet wurde und seinen Ausdruck im Bremsen und in Streiks etc. fand;
- ein politisches Mitbestimmungsstreben, das sich positiv von den anderen Verhaltensweisen abgrenzte und aktives Handeln bedeutete; es bemühte sich um institutionelle Rechte, um Vertretungsorgane und gewerkschaftlichen Zu-

sammenschluß <sup>1)</sup>, (wobei in der Umbruchperiode die Herausbildung einer vor allem lokalen und berufsbestimmten gewerkschaftlichen Verbandsbildung erfolgte). -

Die Entwicklung des von Unsicherheiten und Widersprüchlichkeiten bestimmten Denk- und Handlungsgefüges der Betriebsbelegschaften stand in einem dialektischen Zusammenhang mit der autoritär geprägten Betriebspolitik der Unternehmer und hier besonders jener des Textilbereichs, die die Entwicklung von Ansätzen einer Rationalisierung von Konfliktaustragungen verzögerte und komplizierte; Entwicklungen, wie sie seit Ende der 1860er, zu Beginn der 1870er Jahre festzustellen sind - sei es in der Form einer gewerkschaftlichen Organisation und Koordinierung im kommunalen Raum (zum Beispiel Arbeiterkomitees), sei es in der Form der Verallgemeinerung des sich oft an Personen festmachenden Konflikts, sei es in der Form der mit einer längerfristigen politischen

---

1) Wobei es innerhalb der Minderheitengruppe der Betriebsbelegschaften, die während der Umbruchperiode von Handwerkern dominiert wurde, durchaus unterschiedliche Anschauungen über Art der Verbandsbildung und deren politischer Zielsetzung gab. Die Hauptgruppe der Handwerker, die auch die sich langsam entwickelnde Organisation der Arbeiterbewegung bestimmte, entnahm ihrem zünftig-handwerklich geprägten Berufsverständnis einen wesentlichen Teil der Zielsetzung ihres politischen Handelns (sie orientierte sich dabei auch an den bürgerlichen Bildungsvereinen um Schulze-Delitzsch usw.), das sich mehr und mehr auf die Parlamente als staatlich anerkannte Vertretungsorgane konzentrierte (siehe dazu die Kapitel 2.2.3.2.7. (Die Verlagerung der Diskussionen der Arbeiterbewegung auf die parlamentarische Ebene auch als Folge der Sozialistengesetze) und 2.2.3.2.8. (Negative Integration, revolutionärer Attentismus und die Dominanz der Handwerker in der Arbeiterbewegung)). Nur einzelne, aber auch Handwerker, negierten die am bürgerlichen Bildungsbegriff und am zünftig-handwerklichen Arbeits- und Berufsverständnis orientierte Zielsetzung für politisches Handeln als industrielle Lohnarbeiter und versuchten andere Organisationsformen und Zielvorstellungen für die sich langsam formierende Arbeiterbewegung zu finden, so der später als Anarchist gestorbene Buchbinder Johann Most (siehe J. Most: Erste Erfahrungen in der Arbeiterbewegung (1863/67), in: W. Emmerich (Hrsg.), a.a.O., Band 1, S. 142-146).

Perspektive versehenen betrieblichen Leistungszurückhaltung. Damit zugleich wurde auch die Verbreiterung der Ansätze einer politischen, gewerkschaftlichen Handlungskompetenz der industriellen Lohnarbeiter, wie sie später auch ihren Ausdruck im entwickelten betrieblichen Mitbestimmungsstreben finden sollte, stark behindert.

#### 2.3.1.4. Die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer

Die Anforderungen der industriellen Arbeitsweise und der kapitalistischen Wirtschaftsweise an die Unternehmer, die eine optimale Organisierung des Produktionsprozesses verlangen, waren für die Unternehmer in der ersten Phase der Industrialisierung aufgrund vieler, zum Teil schon oben ausführlich diskutierter Zusammenhänge nicht erfüllbar <sup>1)</sup>. Die Bereitstellung notwendiger Bedingungen durch den Unternehmer für die erforderliche Anpassung des Arbeitsvollzugs an die Arbeitsmaschinerie und für die Entwicklung der Fähigkeit zu sachlich-rationaler Kooperation der Arbeiter, die zweckmäßige Organisierung der betrieblichen arbeitsteilig und technisch spezialisierten Gesamtarbeit, die unter anderem eine fachlich begründete Leitungs- und Direktionsinstanz mit notwendig macht, der antagonistische Zusammenhang von Arbeit und Kapital, innerhalb dessen die menschliche Arbeit grundsätzlich als ökonomisches Mittel definiert ist, das zum Zwecke der Kapitalverwertung und der entsprechenden unternehmerischen Dispositionen verfügbar sein muß, die daraus zu erfolgende Bestimmung der Arbeit als Lohnarbeit, die als ökonomische Wertgröße vom Arbeiter eine Orientierung an unsicheren Marktchancen und eine Anpassung an die durch die Kapitalverwertung bestimmten Bedingungen des Arbeitsplatzes, die gleichzeitig alle eigenen nicht-ökonomischen, selbständigen beruflichen und politischen Absichten verlangt, was

---

1) Siehe dazu das Kapitel 2.2.3.3. (Die Organisierung der Unternehmer).

der Unternehmer unter Konflikten durchsetzen muß <sup>1)</sup>; dieses alles schafft schon genügend Probleme für die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer in einer schon an Industriearbeit gewöhnten Gesellschaft. Um wieviel schwieriger und komplizierter war die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb während der Umbruchperiode, in der eine Lösung von tradierten, ständisch-feudal geprägten Lebens- und Arbeitsweisen durch die langsame Durchsetzung der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweisen verlangt wurde.

Ähnlich wie wir schon die Verhaltensweisen und Handlungen der industriellen Lohnarbeiter in unterschiedliche Entwicklungsstufen einteilen konnten, gehen wir im folgenden bei der Diskussion der Betriebsordnungsversuche der Unternehmer auch von einem Modell der Evolution des Unternehmerverhaltens aus, das sich ja nicht voraussetzungslos darstellt, sondern sich im Zuge der Industrialisierung und Kapitalisierung in einer auf Integration bedachten individualistisch-bürgerlichen Gesellschaft entwickelt hat (wobei die vielfältigen Voraussetzungen und Bedingungen schon oben in den unterschiedlichsten Zusammenhängen diskutiert wurden).

Wir wollen vier Stufen der Evolution des Unternehmerverhaltens, die letztlich hin zu einer Institutionalisierung führen, unterscheiden:

1. Familienkapitalismus: hier ist das Nachfolgeproblem die zentrale Frage, die das Unternehmerverhalten bestimmt. Die Versorgung der Kinder und die Auszahlung/Abfindung der Geschwister prägen das ökonomische Kalkül des Unternehmers. Gegenüber den Belegschaftsmitgliedern entfaltet er eine gewisse Fürsorge, die aber ein Mitsprechen

---

1) Siehe die Diskussionen in Teil I dieser Arbeit, Kapitel 2.1. (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) und 2.2. (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft auf das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).



des Arbeiters/der Belegschaft ausschließt;

2. Liberaler Kapitalismus: hier orientiert sich das Unternehmerverhalten fast ausschließlich an den Marktgegebenheiten und erkennt die Arbeiter nur als Individuen an. In der (in Deutschland gängigen) Praxis war dieses rein kapitalistische Unternehmerverhalten patriarchalisch verbrämt und in einer autoritären Weise öffentlich gemacht. Die Herrschaft des Unternehmers orientierte sich dabei an den üblichen Gegebenheiten und faßte Beschäftigung für die Arbeiter als Privileg oder 'Gnade' auf, wobei die eigentliche, quasi sichtbare Herrschaftsausübung als 'Drecksarbeit' anderen, beispielsweise Meistern oder Buchhaltern überlassen wurde;
3. Ideologischer Kapitalismus, beispielsweise in der Form der Werksgemeinschaft. Der Unternehmer gilt dabei als Führer und Vertreter der Belegschaft (im Sinne von Repräsentant), wobei die Belegschaft als soziale Größe insgesamt akzeptiert wird. Dabei gilt der Betrieb bzw. seine 'Angehörigen' als Gemeinschaft; eine Auffassung, die dann auch auf die Nation übertragen wird. Dazu ist an dieser Stelle kurz zu vermerken, daß der Unternehmer natürlich Eigeninteressen, die sich beispielsweise aus der Marktkonkurrenz ergeben, hat und insofern schon kein Führer und dementsprechend auch kein Repräsentant der Belegschaft sein kann;
4. Professioneller Managementkapitalismus: hier werden die sozialen Probleme wissenschaftlich bzw. pseudo-wissenschaftlich vom Management bearbeitet, wobei es natürlich durchaus zu Zwischenformen und unterschiedlichen Strategien kommen kann. -

Aus diesem Modell der Evolution des Unternehmerverhaltens lassen sich nun bestimmte Einteilungen ableiten, die die Entwicklung der sozialen Betriebspolitik der Unternehmer <sup>1)</sup>,

---

1) S. Braun bezeichnet eine solche Politik als soziale Betriebspolitik (S.Braun: Betriebspolitik, a.a.O., S.1) in Anlehnung der Diskussionen, wie sie Briefs und seine Schule um 1930 geführt hatten. Ernst Michel, der auch aus diesem

also die Umsetzung des Verhaltens in handlungsfähige Richtlinien und Anweisungen, in verschiedenen Stufen deutlich machen.

Wir unterscheiden dabei grundsätzlich die

- autoritäre,
- sozialindividualistisch-werksgemeinschaftliche,
- sozialreformerisch-aufgeklärte und
- partnerschaftlich-pluralistische

Betriebspolitik der Unternehmer.

Dabei orientiert sich die autoritäre Betriebspolitik in ihren unterschiedlichen Ausformungen sowohl an den Anforderungen an das Unternehmerverhalten des Familienkapitalismus als auch des in Deutschland in einer spezifischen Form praktizierten liberalen Kapitalismus, während die sozialindividualistisch-werksgemeinschaftliche Betriebspolitik Ausdruck eines ideologischen Kapitalismus ist; die sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebspolitik ist als Vorform der partnerschaftlich-pluralistischen zu verstehen, wobei letztere vom professionellen Managementkapitalismus betrieben wird.

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 977:

Kreis kommt, beschrieb die soziale Betriebspolitik (auch in Abgrenzung zur betrieblichen Sozialpolitik) folgendermaßen: "Soziale Betriebspolitik umfaßt nun die bewußten Maßnahmen von politischem Rang, die darauf abzielen, die soziale Seite des Betriebes zur optimalen Gestaltung zu bringen. ... In jedem Falle geht es der sozialen Betriebspolitik im eigentlichen Sinne um Nöte und Aufgaben von 'sozialer' Art und gesellschaftlicher Bedeutung, die im Betrieb ihren Ursprung und ihre primäre Wirkungsstätte haben und durch eine soziale Arbeitsordnung gelöst werden sollen. Davon zu unterscheiden ist die sogenannte 'betriebliche Sozialpolitik'. Diese tritt, als Unterfall oder Vorform der allgemeinen Sozialpolitik, zwar räumlich innerhalb des Betriebs ... auf und antwortet auch teilweise auf dessen spezifische soziale Notsymptome mit ihren Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen; aber sie ist nicht auf soziale Betriebsgestaltung von institutionellem Rang gerichtet und bleibt in den Grenzen der Notminderung und Symptombekämpfung" (E. Michel, a.a.O., S. 122).

#### 2.3.1.4.1. Die autoritäre Betriebspolitik der Unternehmer während der Umbruchperiode

Vorherrschend <sup>1)</sup> in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts waren vopolitisch-moralische Betriebsordnungsversuche in Form einer autoritären Betriebspolitik, die auf dem Standpunkt einer absoluten Herr-im-Hause-Politik beharrten. Sie waren gekennzeichnet durch den Anspruch des Unternehmers auf uneingeschränkte Durchsetzung seiner Auffassungen und Entscheidungen, denen sich der Arbeiter widerspruchslos zu fügen und uneingeschränkten Gehorsam zu leisten hatte, und die eine ökonomisch-politische Verselbständigung der Belegschaft verhindern sollte. Dabei wurde die unbedingte Unterordnung der Arbeiter auch nicht durch Einflüsse von außen, etwa des Staates oder gar der Gewerkschaften, eingeschränkt.

Wir können drei Formen einer autoritären Betriebspolitik voneinander unterscheiden, die sich in der Praxis natürlich miteinander vermischten:

- die patriarchalisch
- die militärisch
- und die (manchester)liberal geprägte Form der autoritären Betriebspolitik der Unternehmer.

Die patriarchalische Ausformung der autoritären Betriebspolitik bedeutete die absolute Unterordnung der Arbeiter, gekoppelt mit einer Auffassung der Belegschaft als erweiterter 'Familie' <sup>2)</sup>, der durch Wohlfahrtseinrichtungen wie

---

1) In Ausnahmen wurde eine sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebspolitik betrieben.

2) Als ein Beispiel für die Auffassung von der Belegschaft als erweiterter Familie mag das Testament des damaligen Inhabers des Puddlingswerkes Joseph Cosack und Company in Hüsten (Westfalen) gelten. Joseph Cosack hatte in seinem Testament, das nach seinem Tode 1878 wirksam wurde, eine Rente für die Arbeiter ausgesetzt, die bis 1873 in die Firma eingetreten waren. Sein Testament schloß: "So gebe denn der liebe Gott, daß unsere Kinder das von mir, Joseph Cosack, so mühsam und anfangs mit vielen Entbehrungen erworbene, nicht unbedeutende Vermögen, recht nützlich und sparsam verwenden. - Möge der gütige Gott auch meine Kinder persönlich in ihren Unternehmungen segnen, sowie er mir seinen Segen hat angeheißen lassen. Er gebe ein seliges Ende und mache meine Kinder glücklich". Wobei Cosack unter seinen Kindern die Belegschaftsangehörigen seiner Fabrik verstand (zitiert nach L.Puppe, a.a.O., S.263).

Werkswohnungen, Unterstützungs- und Pensionskassen usw. eine gewisse soziale Fürsorge gewidmet wurde, die allerdings gleichzeitig eine moralische Kontrolle auch des außerbetrieblichen Lebens der Arbeiter bedeutete (so zum Beispiel bei Krupp) und die Identität der Belegschaft mit dem Betrieb größer werden ließ.

Die patriarchalische Ausformung der autoritären Betriebspolitik war eine an sich genuine Form eines Führungsstils, solange das industrielle Proletariat wesentlich traditionell orientiert war; dabei ließ allerdings auf Dauer die bürgerliche Gesellschaft einen solchen Betriebsordnungsversuch brüchig werden.

Ein bezeichnendes Beispiel für den Patriarchalismus stellt eine 1891 erschienene Broschüre mit dem Titel "Die Ausbeutung der Arbeiter und die Ursachen ihrer Verarmung" dar, von der 5 000 Exemplare von Dortmunder Unternehmern zur Verteilung an die Arbeiter aufgekauft wurden, und in der es unter anderem hieß <sup>1)</sup>:

Gar mancher Arbeiter hat wohl schon gedacht: Ja, unser Fabrikherr, der hat ein beneidenswertes Los, könnte ich auch mal so leben, wie würde ich glücklich sein. Derweil saß der also beneidete Fabrikherr seufzend vor seinem Hauptbuch, zerbrach sich wohl den Kopf und legte sich die Frage vor, wo bekomme ich Geld, um meine Arbeiter auszulöhnen? Wäre ich ein Arbeiter und hätte die Riesenlast der Sorgen vom Herzen, wie würde ich glücklich sein! ... Zeitlebens arm zu bleiben ist gewiß traurig, aber aus Wohlstand in Armut und Nahrungssorgen verfallen, ist die Hölle auf Erden.

Hier wurde der Unternehmer als für alle gleichermaßen verantwortungsbewußter Patriarch dargestellt, der alle Lasten und Sorgen allein zu tragen hatte, von denen der Arbeiter nichts wissen konnte, und um die er sich auch nicht zu kümmern brauchte. Das Interesse der Unternehmer am eigenen ökonomischen und sozialen Aufstieg wurde verschwiegen. Vielmehr wurde der Eindruck erweckt, daß der Hauptzweck unternehmerischen Handelns die zwar knappe, aber zum Leben aus-

---

1) Zitiert bei H.Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., Band I, S.423.

reichende Versorgung der Arbeiter sei <sup>1)</sup>. Damit zusammenhängend deutet der letzte Satz des Broschürenauszugs auf ein Verständnis einer feudal - und nicht bürgerlich! - geprägten gesellschaftlichen Sozialordnung hin, die nicht ("zeitlebens") zu ändern war, und in die man sich zu fügen hatte.

Die militärische Ausformung der autoritären Betriebspolitik verstand die Beziehungen Belegschaft - Unternehmer als ein striktes Herrschaftsverhältnis, das keinen Tausch und keine Verhandlung oder Diskussion zuließ. Es ist zu vergleichen mit dem Verhältnis von Befehl und Gehorsam, innerhalb dessen dem Arbeiter die Stellung eines gemeinen Soldaten zukam, der seinen Dienst pflichtgemäß und widerspruchslos zu erfüllen hatte, und dem Unternehmer die Stellung eines Befehlshabers zukam, dessen Anweisungen unbedingt Folge zu leisten war.

---

1) Eine solche Auffassung war weit unter den Unternehmern verbreitet. Zum vierzigjährigen Jubiläum der Papierfabrik Scheufelen in Oberlennigen (Schwaben) 1895 sagte der Firmengründer unter anderem: "Ich möchte hierbei der treuen Mitarbeit meiner Arbeiter gedenken. Der Prinzipal kann gute Einrichtungen treffen, gute Arbeitsmaschinen aufstellen, die Handarbeit, wie Zutragen, möglichst erleichtern, aber die Führung der Maschinen zur Bereitung des Stoffes und des Papiers ist in die Hand des Arbeiters gelegt. Wird gut und pünktlich gearbeitet, so ist der Absatz gesichert und der Fabrikherr kann auch seinen Arbeitern gute Löhne zahlen. Das Wohl beider, des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, ist unzertrennlich. Wir wollen fest zusammenhalten auch in Zukunft, ich bin bestrebt, euer Auskommen zu sichern und für euer Wohl zu sorgen. ... Ich fasse alle meine Wünsche zusammen in dem Ruf: Ein Hoch meinen Arbeitern und meinen Angestellten!" (zitiert aus: Erinnerungen an die Hundertjahrfeier der Papierfabrik Scheufelen, Oberlennigen am 30. September 1955, S. 33 f.). Einerseits erkannte Carl Scheufelen trotz seines patriarchalischen Selbstverständnisses den Zusammenhang zwischen der menschlichen Arbeit in der Fabrik (trotz des Einsatzes von Maschinen etc.) und den Erlösen für die Produkte; außerdem ist anzumerken, daß sein Hochruf sich nicht auf Kaiser oder (württembergischen) König oder Vaterland bezog, sondern auf 'seine' Arbeiter und Angestellten und damit Ausdruck einer politisch-liberalen Gesinnung war. Auf der anderen Seite jedoch stellte er den patriarchalisch geprägten Fürsorgegedanken (von dem er zweifelsohne auch mit ausging) zu sehr in den Vordergrund, ohne auf seine Interessen als industrieller Unternehmer näher einzugehen.



Von der Belegschaft wurde eine politische Devotion und Untertänigkeit verlangt, wie sie von einem absolutistischen Staat geschaffen und dann in dieser Form von der unternehmerischen Betriebspolitik säkularisiert wurde. Insofern kann durchaus auch von einem religiösen Hintergrund der militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik gesprochen werden.

Dabei entwickelte sie sich nicht nur naturwüchsig im preußisch-deutschen Staatswesen, sondern ihre Disziplinierungsfunktion wurde nicht nur von den Unternehmern bewußt gefördert, sondern auch von Teilen der Bürokratie, des Adels und der Militärs, die sich - über bestimmte Vermittlungen - auch eine entsprechende gesellschaftliche Formierung erhofften <sup>1)</sup>.

Eine solche Betriebspolitik fand sich vor allem in den Groß- und Riesenbetrieben der deutschen Schwerindustrie. Gerade militärische und bürokratische Vorbilder deuten auf politisch maßgebliche Obrigkeitsnormen im preußisch-deutschen Reich (Armee und staatliche Verwaltung) hin und besaßen eine allgemeine abstrakte Geltung im industriellen Bereich in den Betrieben. Dies umso mehr, als die Schwerindustrie mit einer repräsentativen Gruppe des die Norm der politischen Devotion fordernden, dem Prinzip von Befehl und Gehorsam verpflichteten preußischen Herrschaftskartells, den Junkern, eine ökonomisch begründete Interessenkoalition einging, die ihrerseits wiederum die Etablierung eines autoritären Selbstverständnisses vorantrieb. Militärische Leitungsgrundsätze waren aber auch schon (auch mangels anderer Vorbilder) aus Gründen wachsender Betriebsgrößen, vor allem in der Schwerindustrie, notwendig. Hier waren direkte Anordnungen und Kontrollen, die personal durchgeführt wurden, nicht mehr möglich. Hinzu kam die Erfordernis einer jetzt

---

1) Das wurde zum Teil auch später mit Erfolg praktiziert, als der deutsche Faschismus das der militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik zugrundeliegende Selbstverständnis von der Gestaltung von sozialen Beziehungen ideologisch überhöhte.



genauen Rechnungslegung, einer erhöhten Präzision in der Produktion etc. Das veranlaßte viele Unternehmer, detailliert schriftliche Anweisungen zu erteilen, die dann an militärischen/bürokratischen Vorbildern orientiert waren (zumal ehemalige Offiziere und Beamte sehr häufig in den entstehenden Industrieverwaltungen wirkten)<sup>1)</sup>.

Speziell der patriarchalischen und militärischen Ausformung der autoritären Betriebspolitik war das absolute, durch Bildung, Besitz und Leistung legitimierte Vorrecht des Unternehmers, für den ökonomisch-rationales Handeln identisch war mit politisch 'freier Hand', gemeinsam. Vom Arbeiter nahmen die Unternehmer an, daß die Furcht vor Entlassung und der Drang nach höheren Löhnen etc. seine einzigen Beweggründe seien, die ihn zur Unterordnung im Betrieb veranlassen würden<sup>2)</sup>. Zusammenschlüsse der Arbeiter galten politisch als 'ungesetzliche Insubordinationen', ökonomisch als Verstoß gegen Marktgesetze, die mit allen Mitteln bis hin zur Gewalt bekämpft wurden. Verlangt wurden vor allem Ehrbarkeit, Fleiß und Gehorsam. Devotion gegenüber dem 'Herrn' war eine uralte, religiös legitimierte Gewohnheit; der Unternehmer betrachtete die Belegschaft als erweiterte Familie und den Betrieb als erweitertes Haus. Er verlangte die politische Selbstverleugnung der Arbeiter als bürgerliche Individuen und eine bloße Leistungsselektion und war dafür im Gegenzug bereit, seiner - feudal-ständisch bestimmten - Fürsorgepflicht zu genügen, die sich allerdings auf die betriebliche Sozialpolitik (Werkswohnungen, Unterstützungs- und Pensionskassen etc.) beschränkte<sup>3)</sup>. Da sie nur den Arbeitsbereich (darü-

---

1) Zu militärischen Traditionen in der deutschen Industrie statt vieler: G. Briefs: Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie. Zur Soziologie und Sozialpsychologie des modernen Großbetriebs in der Industrie, Berlin 1934, im folgenden zitiert als: Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie, S. 118 ff; C. Helfer: Über militärische Einflüsse auf die industrielle Entwicklung in Deutschland, in: Schmollers Jahrbuch 83 (1963), T.2, S. 597-609.

2) Vgl. im folgenden S. Braun: Betriebspolitik, a.a.O., S. 10 f.

3) Die Wohlfahrtseinrichtungen sollten den Arbeitern ein "standesgemäßes" Auskommen sichern.

berhinaus noch unzureichend) umfaßte, den Lebensbereich (also Arbeitslosigkeit, längerdauernde Krankheiten usw.) ausklammerte, zeigte eine solche moralische, vorpolitische Betriebspolitik schon den Konflikt zwischen dem an ständisch-feudalen Vorbildern ausgerichteten Herrschaftsanspruch und den Notwendigkeiten einer sachlich-rationalen Leitung und Organisation, die neben den Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise auch noch die Normen des bürgerlichen Individualismus und Liberalismus anerkennen muß.

Trotz des Rückzugs der materiellen 'fürsorgerischen Umsorgung' auf den Betrieb erstreckte sich die Kontrolle des Unternehmers - oder genauer ausgedrückt: sein Anspruch auf Kontrolle - auch auf das außerbetriebliche Leben der Arbeiter, die dann natürlich im wesentlichen moralisch begründet war.

Die moralische Kontrolle, die die politische Unmündigkeit der Arbeiter voraussetzte und verteidigen sollte, war ein Herrschaftsinstrument des Unternehmers zur 'richtigen' Auswahl der Belegschaftsmitglieder und entsprang der Orientierung am traditionellen Obrigkeitsstaat.

Eine solche Verhaltensweise wurde dann von den Unternehmern zu einer als vorliberal zu bezeichnenden, das eigene Machtmonopol naiv oder bewußt der politischen Diskussion entziehend und insoweit einer unpolitischen, in den religiös verbrämten Traditionen des Obrigkeitsstaates erzogenen Arbeiterschaft entsprechend, Betriebspolitik geformt.

Die autoritäre Betriebspolitik schrieb so den Arbeitern eine für alle Zeit geltende soziale Rolle und entsprechende standesgemäße Ansprüche und Verhaltensweisen vor ('Alles für den Arbeiter, nichts durch den Arbeiter', wobei 'alles' jedoch nur beschränkt galt). -

Die Hoffnung insbesondere der deutschen Unternehmer, im Anschluß an die Traditionen des Obrigkeitsstaates sich als Teil der Obrigkeit etablieren zu können (entgegen den Ansprüchen der bürgerlichen individualistisch-liberalen Ver-

haltensprogrammatik, die ja letztlich Grundlage der Entfaltung des industriellen Kapitalismus war), zeigt sich unter anderem auch in bestimmten Eidesformeln, die den Arbeitern zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen abverlangt wurden. Sie drücken die Ambivalenz und Unsicherheit der Unternehmer angesichts des eigenen Selbstverständnisses aus. So lautete 1857 die Eidesformel des Bochumer Vereins <sup>1)</sup>:

Ich schwöre zu Gott dem Allmächtigen und Allwissenden einen leiblichen Eid, daß ich die Geheimnisse über die Zement- und Gußstahlfabrikation nebst allem, was damit direkt oder indirekt in Verbindung steht, namentlich auch die Anfertigung der Tiegel und Formen, wie mir solche von dem technischen Dirigenten des Bochumer Vereins, Jacob Mayer, oder irgend einem anderen Beamten oder Vorsteher des Vereins mitgeteilt werden wird, für immer geheimhalten, nicht auf andere übertragen, es sei denn, daß ich von dem Verwaltungsrat des Vereins hierzu einen speziellen schriftlichen Auftrag oder Erlaubnis erhalten sollte, daß ich auch unter keinen Umständen ohne schriftliche Autorisation des Verwaltungsrates davon für meine eigene Rechnung oder anderer Gebrauch machen und weder mündlich noch schriftlich noch durch Einlassung in die Fabrik selbst und Einsicht derselben oder auf irgendeine Weise Auskunft über dieses Geheimnis erteilen, überhaupt meinerseits alles vermeiden will, was Anlaß zur Entdeckung dieses Geheimnisses geben könnte. Meine eigenen Erfahrungen, die ich in der Stahlfabrikation machen durfte, will ich bloß zu Gunsten des Vereins verwenden. Dieses schwöre ich, so wahr mir Gott helfe und sein heiliges Evangelium. Amen.

Damit versuchten die Unternehmer, ihre Stellung sakrosankt und obrigkeitsstaatlich zu festigen, indem sie ökonomische Macht und staatliche Herrschaft, legitimiert durch den Hinweis auf Gott, argumentativ miteinander verbanden.

Interessanterweise wehrte sich gegen eine solche Ermächtigung der noch halb-feudale, aber schon von Elementen des modernen bürgerlichen Staates durchsetzte preußische Staat. Als zum Beispiel auch die Firma Friedrich Krupp bei der Düsseldorf Regierung um Erlaubnis nachsuchte, zur Wahrung der Fabrikationsgeheimnisse ihre Arbeiter in "Eid und Pflicht" zu nehmen, gab die Regierung aus Gründen der Wahrung ihrer eigenen Kompetenz, wie sie sich aus den Bestimmungen des

1) Zitiert nach L.Puppke, a.a.O., S. 120 f. Siehe dazu später die Konkurrenzklausel für Angestellte in Kapitel 3.1.4.1. (Die Entstehung der Industriebürokratie).

Allgemeinen Landrechts ergab, dem Antrag nicht statt und riet stattdessen der Gußstahlfabrik, "auf Ihre Sicherstellung gegen die Veröffentlichung Ihrer eigenthümlichen Betriebsmittel durch Ihre Arbeiter in anderer Art Bedacht zu seyn" <sup>1)</sup>.

Schließlich wurde die autoritäre Betriebspolitik auch in Form einer (manchester)liberalen Auffassung vertreten, und zwar im besonderen im Textilbereich. Hier beruhte das Verhältnis zwischen Belegschaft und Unternehmer auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung <sup>2)</sup>, die im wesentlichen im Arbeitsvertrag festgelegt waren und das sich nach ökonomischem Kalkül und legalistischen Grundsätzen ausrichtete. Im Unterschied zur patriarchalischen und militärischen Betriebspolitik wurde den Arbeitern eine gewisse Selbständigkeit, vor allem im außerbetrieblichen Leben, zugestanden, wenngleich selbstverständlich eine uneingeschränkte Einhaltung des Arbeitsvertrages durch die Arbeiter gefordert wurde, was sowohl ihre absolute Unterordnung im Betrieb als auch die Erfüllung einer bestimmten Arbeitsleistung bedeutete. Diese (manchester)liberale Ausprägung der autoritären Betriebspolitik konnte im übrigen durchaus auch Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik mit einschließen, sofern diese für die Durchführung der Produktion und die Erhaltung der betrieblich erforderlichen Arbeitskraft wirtschaftlich notwendig waren, wie etwa der Bau von Werkswohnungen.

1) Zitiert nach L. Puppke, a.a.O., S. 121.

2) Ein solches Prinzip diente den Unternehmern auch zur Rechtfertigung von Lohndrückerei, da sie die mechanische Tätigkeit der Arbeiter als überaus leicht und entsprechend als gering zu entlohnende Leistung bezeichneten. Schon Herkner hatte sich seinerzeit dagegen gewehrt: "..., finden die Vertreter des kapitalistischen Liberalismus, daß die Arbeiter in Anbetracht ihrer doch vorzugsweisen rein mechanischen Tätigkeit enorm bezahlt werden. Nun stellt aber dieser rein mechanische Charakter gerade etwas dar, was die Arbeitsleistung vielen erschwert. Es ist bereits ein ungewöhnliches Maß von Selbstbeherrschung auf seiten des Arbeiters erforderlich, um trotz der Eintönigkeit der Aufgabe pünktliche, andauernde, gewissenhafte Leistungen zustande zu bringen" (H. Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., Band I, S. 424).

Allen drei Ausprägungen der autoritären Betriebspolitik waren gemeinsam das (eingeschränkt gültige) Fürsorgeprinzip, die Objektstellung der Belegschaft und der Versuch, eine politische Verselbständigung der Arbeiter zu verhindern.

Daneben waren alle drei Ausprägungen aber auch untereinander sehr verschieden, so daß speziell die Diskussion der von den Textilunternehmern betriebenen Betriebspolitik eines Vergleichs mit den patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuchen anderer Unternehmer bedarf.

#### 2.3.1.4.2. Die patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens

Die autoritäre Betriebspolitik der Unternehmer, speziell ihre patriarchalische Ausformung, stand aufgrund ihres ständisch-feudalen Selbstverständnisses in einem Gegensatz zu den Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und vor allem der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik. Ein solcher grundsätzlicher Widerspruch wurde selbst in der damaligen Zeit von aufgeklärten Beobachtern wie Herkner als unerträglich empfunden <sup>1)</sup>:

Dem Gedanken, allein durch Pflege patriarchalischer Beziehungen und Wohlfahrtseinrichtungen eine Fortbildung des Arbeitsvertrages zu bewirken, liegt in seinen edleren und geläuterten Formen die Annahme zugrunde, daß eine Beseitigung des Abhängigkeitsverhältnisses, in welchem der Arbeiter sich befindet, für absehbare Zeiten unmöglich sei. Kann seine Abhängigkeit nicht aufgehoben werden, dann soll wenigstens eine Veredelung und Humanisierung des Verhältnisses dadurch erfolgen, daß in dem Arbeitgeber das Bewußtsein seiner ungeheuren Verantwortlichkeit gegenüber dem Arbeiter lebendig wird. So gelangten Pusey und Disraeli in England zu dem Ideale, die Industrie zu feudalisieren. Das innige Band wechselseitiger Rechte und Pflichten, das in den guten Zeiten Feudalherren und Bauern, bei den Kelten Klanhaupt und

1) H. Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., Band I, S. 404 f.



Klangenossen umschloß, dieses Band sollte auch Arbeiter und Arbeitgeber verknüpfen. Schon die Zeiten, welchen die Vorbilder entnommen sind, beweisen wohl, daß jenes Ideal für unsere Zustände im allgemeinen nicht mehr am Platz ist. Wo indes, wie in manchen, vom Verkehre etwas abseits gelegenen Gebieten, die ganzen Verhältnisse noch dem Mittelalter näher stehen als unserer modernen Zeit, dort wird natürlich ein teilweiser Erfolg der patriarchalischen Sozialpolitik von vornherein nicht in Abrede gestellt werden können. Dort können Wohlfahrts-einrichtungen, sofern sie nicht mit dem Anspruche auf-treten, sich als dauernde Einrichtungen zu behaupten, zur Hebung einer wirtschaftlichen und geistig niedrig stehenden Bevölkerung von Nutzen sein. Unseren vom mo-dernen Zeitbewußtsein, vom Streben nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung erfüllten Arbeitern der westeuropä-ischen Industriestaaten vermögen sie im allgemeinen kei-ne Befriedigung zu gewähren. Ihre Losung ist: Wir wollen keine Wohltaten und Almosen, wir wollen unser Recht! Jede Sozialpolitik, welche den als Mann sich fühlenden Arbeiter zum Gängelband bedürftiger Kinder herabwürdigt, muß scheitern.

Herkner forderte die Einlösung der nach dem bürgerlichen In-dividualismus auch dem Lohnarbeiter zustehenden Rechte, wel-che ihm von den eine autoritäre Betriebspolitik betreibenden Unternehmern (noch) vorenthalten wurden.

Allerdings wurden die Unternehmer angesichts der Entwicklung des demokratischen Protests immer unsicherer, ihre ständisch-obrigkeitsstaatlichen Vorstellungen und Ausgangspunkte immer brüchiger, was bei vielen zunächst ein noch stärkeres Behar-ren auf den tradierten, moralisch-pathetischen Maßstäben nach sich zog, auch in deren Funktion der Abwehr der Sozial-demokratie als Repräsentantin des demokratischen Prozesses, der Geltung allgemeiner Bürgerrechte, der Diskussion von Auto-rität.

Wie sehr die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts vor-herrschende autoritäre Betriebspolitik der Unternehmer von dieser Unsicherheit gekennzeichnet war, wie sehr richtige Ein-sichten in die Erfordernisse einer sachlich-rationalen Betriebs-leitung sich vermischten mit dem Unvermögen zur Systemanaly-se, da sie selbst noch 'Moralisten' waren, zeigen Betrach-tungen eines Unternehmers über die betriebliche Sozialpoli-tik als Teil seiner auf Integration gerichteten, Einkommens-



und Karrierechancen eröffnenden sowie den Erwerb von Eigentum ermöglichenden Politik, die zugleich patriarchalisch-fürsorglich geprägt war <sup>1)</sup>:

Unserem Bürgertum muß ich den Vorwurf machen, daß es sich nur allzu sehr seiner Berufstätigkeit hingab und sich zu wenig um die Dinge der inneren und äußeren Politik kümmerte... im Inneren sahen die meisten untätig zu, wie ein mit den bestehenden Staatseinrichtungen unzufriedenes Industrieproletariat heranwuchs und von Tag zu Tag mächtiger und zahlreicher wurde. Die Sozialdemokratie ist nach meiner Meinung nichts anderes, als die Religion der proletarischen Menge. Diese Menge hat den Glauben an ein Jenseits zum größten Teile verloren und sucht den Trost im Diesseits in den Versprechungen, welche die sozialdemokratischen Führer ihr seit 50 Jahren gemacht haben. Die Sozialdemokratie ist das Symptom eines ungesunden Zustandes, der in der Proletarisierung eines erheblichen Bestandteiles der Bevölkerung besteht, und sie tritt mit Sicherheit überall dort auf, wo dieser Zustand vorhanden ist. Man braucht nur an die Industriebezirke Spaniens, Nord-Italiens und Belgiens zu erinnern, um Beispiele zu haben. Die Sozialdemokratie zu bekämpfen, heißt nichts anderes, als an dem Symptom herumzukurieren und das Grundübel fortbestehen zu lassen.

Es ist nicht die Armut an sich, welche der sozialdemokratischen Lehre die Anhänger wirbt, sondern die so vollkommen hoffnungs- und aussichtslose Lage des der Natur entfremdeten Industrie-Proletariates, welche diese Geistesrichtung begünstigt. Ich, der ich selbst aus ärmsten Kreisen hervorgegangen bin und mich als blutarmer Waisenjunge schwer durchringen mußte, verstehe diese Gedankengänge recht wohl. Wenn man selbst aus bitterster Armut hervorgegangen ist, hat man mehr Erfahrung, Herz und Mitgefühl für alle Not und alles Elend in dieser Welt, als wenn man aus wohlhabenden Kreisen stammt. Ich habe in meinem Leben immer zuviel zu arbeiten gehabt, als daß mir noch Zeit geblieben wäre, mich viel um Politik zu kümmern. Ich habe mich auch auf diesem Gebiete lediglich vom gesunden Menschenverstand leiten lassen, und habe soweit es innerhalb meiner Kräfte stand, dafür gesorgt, daß in meinen Werken die vorstehend gekennzeichnete Proletarisierung nicht oder doch nur in möglichst geringem Maßstabe eintrat. Besonders in Zella war mir das auch ganz gut gelungen. Ein Teil meiner Arbeiter wohnte hier in den von mir erbauten Häusern billig zur Miete. Ein anderer recht bedeutender Teil hatte eigene Häuser, zu denen ich Baukapital zu billigsten Bedingungen geliehen hatte. Viele waren auch von alters her im Be-

---

1) H.Ehrhardt: Hammerschläge. 70 Jahre deutscher Arbeiter und Erfinder, Leipzig 1922, S. 103 f., in: Deutsche Sozialgeschichte, Band II, a.a.O., S.413 f.

sitze eines kleinen Familienhauses, und die Arbeit in meinen Werken gab ihnen zu ihrer kleinen Landwirtschaft einen sehr wertvollen Zuschuß. Alle aber hatten sie ihr Stückchen Feld, standen in engem Zusammenhange mit der Natur und waren dem trostlosen und entseelenden Leben in der großstädtischen Asphaltwüste entzogen.

Das Wort 'Freie Bahn dem Tüchtigen', mit dem heut reichlich viel Unfug getrieben wird, hatte in meinen Werken schon lange vor dem Kriege Geltung und meine besten Werkmeister und Techniker in Zella sind ebenso wie ich aus dem einfachen Arbeiterstande hervorgegangen. Dazu kam der enge persönliche Verkehr, den ich mit meinen Leuten hatte, die ich ja fast alle von Jugend an kannte. So gab es bei uns in Zella vor dem Kriege wenig Sozialdemokratie, und das Verhältnis zwischen mir und den in meinen dortigen Werken beschäftigten Leuten war das allerbeste. Besonders schön kam das bei den alljährlich von mir veranstalteten Waldfesten zum Ausdruck, bei denen ich meine ganze Arbeiterschaft bewirtete und wir wie Kinder einer großen Familie zusammen verkehrten.

Gerade die verschiedenen Mittel der betrieblichen Sozialpolitik (Werkswohnungsbau, Werkskonsumvereine, unternehmerische Hilfskassen, Gewinnbeteiligungen usw.) wurden von vielen Unternehmern dazu benutzt, ihren absoluten Autoritätsanspruch im Betrieb ohne jedwede Legitimationsdiskussion, durch Unterdrückung von Verhandlungen und Interessenvertretungen durchzusetzen. Bekannteste Beispiele dafür sind wohl die Unternehmer Krupp und Stumm.

Alfred Krupp ging dabei von der Treue der Arbeiter zum Betrieb als unabdingbarer Voraussetzung der Existenz und des Funktionierens von organisierter industrieller Produktion aus 1) 2);

So wie jede Verbindung, jede Körperschaft von der kleinsten Familie an bis zum größten Staat - zu ihrem Gedeihen der inneren Einigkeit und Treue bedarf, so ist Gleiches die Grundbedingung der dauernden Wohlfahrt eines gewerblichen Etablissements. Ohne Einigkeit, ohne Treue besteht kein Haushalt, kein Staat, kein Etablissement, auch nicht unter den günstigsten Nebenumständen. ... Im Interesse aller Beteiligten ist es daher die erste Bedingung, daß Jeder in obiger Beziehung seine Schuldigkeit tue, seine Pflicht nicht verletze. ... Dagegen wird die Verwaltung nach wie vor jedem Bedürfnis, jeder gerechten Anforderung stets zuvorkommen, nicht nur weil sie die Überzeugung hat, daß sie nur mit befreundeten, wohlgesinnten Kräften ein dauerndes segensreiches Eta-

1) Bemerkungen Alfred Krupps 1871/72, zitiert nach G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S. 276 f.

blissement sich versichern kann, sondern weil dies ein ererbter Gebrauch ist, dem das Etablisement von seinem kleinen Ursprung her, seine gegenwärtige Bedeutung verdankt.

Krupp insgesamt war in seinen Anschauungen und Handlungen recht konsequent, zwar in der Sprache recht altertümlich, aber insofern schon fortschrittlich, als er politisch dachte und auch handelte, wobei er damit einer der wenigen Unternehmer war, die sich gegen eine, vor allem nach 1878 fortschreitende Abstinenz des Bürgertums von der politischen Willensbildung wandten.

Inhaltlich waren seine politischen Auffassungen natürlich konservativ-undemokratisch bestimmt, denn er betrachtete politisches Handeln als ein Monopol der Unternehmerpersönlichkeit. -

Das integrative Element der Kruppschen Auffassung von den autoritär zu regelnden Beziehungen im Betrieb kam in einer Botschaft an seine Firma bzw. an die Belegschaftsangehörigen 1871 recht gut zum Ausdruck <sup>1)</sup>:

Wir wollen nur treue Arbeiter haben, die dankbar im Herzen und in der Tat dafür sind, daß wir ihnen das Brot bieten, wir wollen sie mit aller Menschlichkeit behandeln und für sie wie für ihre Familien sorgen, sie sollen das Maximum bei uns verdienen, was eine Industrie bieten kann - oder wir geben solche Industrien auf, bei der die Leute hungern müssen.

Dabei ist eine Integration an sich nicht zu kritisieren, im Gegenteil. Bei wachsenden Belegschaftsgrößen und der kulturell, qualifikatorisch etc. höchst unterschiedlichen Zusammensetzung der Belegschaften muß sogar eine Integration erfolgen, und dies nicht nur aus technisch/organisatorischen Gründen oder aus politisch-einseitigen Interessenlagen der Unternehmer, sondern auch, um einheitliches Handeln der Be-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 990:

2) A.Krupp beschwor den 'Krupp-Geist' als ein die gesamte Belegschaft und den Unternehmer umfassendes Band, der Begriff 'Kruppianer' wurde nicht nur von ihm als Auszeichnung verwendet und verstanden, vgl. L.Puppke, a.a.O., S.264 - 269.

1) Zitiert nach G.Adelmann:Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S. 279.

legschaften zur Vertretung ihrer Interessen zu ermöglichen. Die dabei entscheidende Frage ist nur, ob die Unternehmer eine Integration autoritär befehlen, ob dabei bestimmte Belegschaftsgruppen bevorzugt und damit eine Spaltung der Belegschaft nur vertieft wird, und ob die Integration tatsächlich unter sachlich-rationalen Bedingungen erfolgt.

Bei Krupp sollte die Integration um den Preis der Aufgabe der politischen Selbständigkeit der Arbeiter, der Privilegierung einer bestimmten Belegschaftsgruppe (nämlich der, die bereit war, diesen Preis zu bezahlen) und einer entsprechenden Teilung der Belegschaft erfolgen.

Für die auch als Integrationsinstrument gedachte Fürsorge wurde im Gegenzug von den Arbeitern nicht nur "Fleiß, Treue, Mäßigung, Sittlichkeit und Ordnung" innerhalb der Fabrik gefordert, sondern entsprechende Verhaltensanforderungen erstreckten sich auch auf das Leben außerhalb der Fabrik <sup>1)</sup>:

Die treubewährten guten Leute wird man selbst in schlechten Zeiten mit Vorzug und Opfern beschützen - die schlechten, welche auf kein Mitgefühl rechnen können, wird man bei der nächsten Gelegenheit entfernen. Und so wird es auch auf der Gußstahlfabrik gehalten sein und bleiben. Aber Fleiß, Treue und Geschicklichkeit bei der Arbeit verbürgen allein noch nicht den dauernden Wert des Mannes. Er muß auch durch seine Führung außerhalb der Fabrik, durch sein Hauswesen und durch die Erziehung seiner Kinder sich Achtung erwerben und das Vertrauen zu seiner Beständigkeit. Man wird zum Nutzen des großen Ganzen auch hierauf mit Sorgfalt die Beobachtung richten.

Krupp forderte den Verzicht 'seiner' Arbeiter auf die Betätigung in politischen Angelegenheiten und auf Ansprüche zur Mitwirkung bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen o.ä. durch Arbeiterausschüsse. Aktueller Anlaß hierfür waren die kurz vor dem Inkrafttreten des Sozialistengesetzes schon deutlich spürbaren Aktivitäten der Sozialdemokratie <sup>2)</sup>:

1) Aus dem Vorwort Alfred Krupps zu Harkorts 'Arbeiterspiegel', den Krupp an die Belegschaftsangehörigen seiner Fabrik im Februar 1875 verteilen ließ; zitiert nach G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S. 282 f.

2) A.Krupp: Ein Wort an die Angehörigen meiner gewerblichen Anlagen, Essen 1877, zitiert nach G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S. 299.

Die Angelegenheiten des ganzen Vaterlandes sollen jedem wichtig und teuer sein, aber dazu hilft garnichts das Kannegießern, das Schwatzen über politische Angelegenheiten, das ist nur den Aufwieglern willkommen und stört die Pflichterfüllung. Eine ernste Beschäftigung mit der Landespolitik erfordert mehr Zeit und tiefere Einsicht in schwierige Verhältnisse als Euch zu Gebote steht. Das Politisieren in der Kneipe ist nebenbei sehr teuer, dafür kann man zu Hause Besseres haben. Nach getaner Arbeit verbleibt im Kreise der Eurigen, bei den Eltern, bei der Frau und den Kindern. Da sucht Eure Erholung, sinnt über den Haushalt und die Erziehung. Das und Eure Arbeit sei zunächst und vor allem Eure Politik. Dabei werdet Ihr frohe Stunden haben.

Als 'Gegenleistung' wurde solchen Arbeitern, die Krupps Vorstellungen entsprachen und mit ihren Verhaltensweisen und Handlungen auf Rechte, wie sie aus der bürgerlichen individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik abgeleitet werden können, verzichteten, ein auskömmlicher Lohn und die Nutzung diverser, gerade bei Krupp berühmter Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik versprochen <sup>1)</sup>.

Den Zusammenhang zwischen Verhalten der Arbeiter und der Nutzung der verschiedenen Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik stellte Krupp in seiner Ansprache 1877 an 'seine Arbeiter' selbst her <sup>2)</sup>:

Um die Lage meiner Arbeiter zu verbessern, war ich von jeher zunächst darauf bedacht, ihnen ein möglichst sorgenfreies Dasein für die Zeiten zu verschaffen, in denen sie selbst nicht mehr arbeiten könnten. Ihr selbst

---

1) Zu Krupps Wohlfahrtseinrichtungen (zum Beispiel Jubilarerhöhung, Werksverein, Werkszeitung, Lohngestaltung und Prämien, Jahresgratifikation, Gewinn- und Kapitalbeteiligung, Wohnungs- und Siedlungsvereine, Werkskonsumanstalt, Werks-sparkasse, Arbeiterpensionskassen, Beamtenpensionskassen, Arbeiterstiftung und Invalidenstiftung, Betriebskrankenkasse, Kruppsche Krankenanstalten und Erholungshäuser, Arnoldhaus für Wöchnerinnen, Jugendpflege, Haushaltungsschulen, Kruppsche Bücherhallen, Musikpflege, Kruppscher Bildungsverein, Sport) siehe in Dokumenten G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S. 381-443 sowie L. Puppke, a. a. O., S. 144-146.

2) Alfred Krupp: Ein Wort an die Angehörigen meiner gewerblichen Anlagen, Essen 1877, zitiert nach G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S. 297.



weiß es am besten, wie es mit Kranken, Invaliden und ausgeschiedenen Arbeitern bei uns gehalten wird. Dann habe ich den Arbeitern Wohnungen gebaut, worin bereits 20 000 Seelen untergebracht sind, habe Schulen gegründet, Schenkungen verliehen und Einrichtung getroffen zur billigen Beschaffung von allen Lebens- und Hausbedarf. Ich habe mich dadurch in eine Schuldenlast gesetzt, die abgetragen werden muß. Damit dies geschehen kann, muß jeder seine Schuldigkeit tun in Frieden und Eintracht und in Übereinstimmung mit unseren Vorschriften.

Wie sehr dabei Nutzungsmöglichkeiten der Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik von der erwarteten Unterordnung der Arbeiter abhingen - abgesehen von dem unzweifelbaren ökonomisch-sozialen praktischen Nutzen für die Arbeiter durch viele Einrichtungen der Kruppschen betrieblichen Sozialpolitik -, zeigt der Werkswohnungsbau im allgemeinen und der Kruppsche im besonderen.

Zunächst einmal ging es - wie bei der betrieblichen Sozialpolitik im allgemeinen - auch beim Werkswohnungsbau neben der Verbesserung der sozialen Lage der Arbeiter (versorgungswirtschaftlicher Aspekt) auch um die Beschaffung von Arbeitskräften und die Verringerung der Fluktuation durch entsprechend attraktive betriebliche Angebote <sup>1)</sup>. Daneben bewirkten die Werkswohnungen bzw. die entsprechenden Nutzungsregeln eine Disziplinierung der Nutzer und damit auch einen reibungsloseren Betriebsablauf und die Stabilisierung der sozialen Verhältnisse im Betrieb. Denn der Mietvertrag war in der Regel mit dem Arbeitsvertrag gekoppelt <sup>2)</sup>. Das Ziel

---

1) Vgl. dazu auch J. Schlandt: Die Kruppsiedlungen - Wohnungsbau im Interesse eines Industriekonzerne, in: H.G.Helms u. J.Janssen (Hrsg.): Kapitalistischer Städtebau, Neuwied u. Berlin 1971, S. 95-111, S. 96 ff.; auch allgemein zu den verschiedenen Formen des Werkswohnungsbaus L. Puppke, a.a.O., S. 182-212.

2) So lauteten die ersten drei Paragraphen der "Bedingungen für die Vermietung der Arbeiterwohnungen des Kölner Bergwerks-Vereins zu Altenessen" von 1888: § 1: "Die Dauer der Vermietung ist so lange eine unbestimmte, mit einer beiderseits freistehenden, jedoch nur am 1. jeden Monats zulässigen einmonatlichen Kündigung, als der Mieter auf dem Kölner Bergwerksverein in Arbeit steht"; § 2: "Verläßt der Mieter willkürlich die Arbeit auf den Werken des Vermieters, so ist er verpflichtet, die Wohnung sofort zu räumen. Kündigt der Mieter die Arbeit, so ist die Wohnung mit Ablauf der



einer solchen Koppelung lag darin,

die Arbeiter selbst mit ungünstigeren Arbeitsbedingungen dauernd zu versöhnen, sie an die Grube zu fesseln, ihre Leistungsfähigkeit, Arbeitsfreudigkeit, Zufriedenheit und Anhänglichkeit zu fördern, ... (damit) ein Elitekorps von Arbeitern zu schaffen ..., mit dem man jederzeit von Natur aus ungünstigere Arbeitsbedingungen durch erhöhte Leistung wieder wettzumachen imstande ist 1).

Selbst die Fabrikinspektoren monierten die Werkswohnungen in ihrer Funktion als Disziplinierungsinstrument der Unternehmer. So kam die badische Fabrikinspektion 1892 zu dem Ergebnis 2):

Der Mißstand besteht in den sehr kurzen, zudem vielfach an die Dauer der Arbeitsverhältnisse geknüpften Kündigungsfristen, so daß in der Regel die Wohnung mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses geräumt werden muß. Hierdurch sind die Arbeiter gehindert, sich in diesem Falle anderwärts eine passende Existenz zu gründen, da sie ihre Familie nicht leicht an dem seitherigen Wohnorte zurücklassen können. An diesem Punkte setzt auch, und zwar mit Recht, die Kritik der Arbeiterparteien gegenüber den Arbeiterwohnungen der Fabriken an. ... Jedenfalls würde den allgemeinen Interessen mehr gedient sein, wenn die Arbeitgeber hierin liberaler würden, und wenn sie dagegen in der Bemessung der Mietzinse den Wert ihrer Leistungen mehr in Rechnung zögen.

Wenn beispielsweise Arbeiter streikten, so wurden sie meistens ausgesperrt, was der Kündigung gleichkam. Damit ver-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 994:

Kündigungsfrist, also nach 14 Tagen vom Tage der Kündigung an gerechnet, zu räumen"; § 3: "In allen Fällen, wo eine Räumung der Wohnung auf Grund der Bestimmungen der vorhergehenden beiden Paragraphen statt zu finden hat, ist Vermieter berechtigt, jeden dem Mieter aus geschener oder noch auszuführender Arbeit zustehenden Lohn so lange einzuhalten, bis die Räumung erfolgt und alle etwaigen Ansprüche des Kölner Bergwerks-Vereins an den Mieter aus dem Mietverhältnis befriedigt sind"; (zitiert nach G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S.65).

1) Bergbau-Archiv beim Deutschen Bergbau-Museum Bochum, 63 Abtlg. XVIII, No.3 Sonderakten betr. Kolonie Ottilienau und Erweiterung Rhein-Elbe, zitiert nach: A.Kraus: Wohnverhältnisse und Lebensbedingungen von Hütten- und Bergarbeiterfamilien in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, hrsg.v.W.Conze u.U.Engelhardt, Stuttgart 1979, S. 163-194, S. 175.

2) Zitiert nach H. Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., Band 1, S. 401.

loren sie im gleichen Zuge auch noch ihre Wohnung, mithin also nicht nur ihre materielle Existenzgrundlage (Arbeitsplatzverlust), sondern auch noch eine weitere wesentliche Bedingung gesellschaftlicher Existenz. Beides zusammen bewirkte sehr oft den Absturz ins Elend, weshalb die Widerstandsformen der davon betroffenen Arbeiter erheblich von diesem doppelten Risiko beeinflußt wurden.

Insgesamt ergab sich beim Werkswohnungsbau ebenso wie bei fast allen anderen Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik ein Widerspruch zwischen Rationalitätskriterien aufgrund industriell-kapitalistischer Verhältnisse und der individualistisch liberalen Programmatik, die die Einlösung von allgemeinen Bürgerrechten und Freiheiten forderte und insofern die Abhängigkeiten der Arbeiter von den oben genannten Einrichtungen nicht zulassen konnte. -

Allerdings konnte sich gerade der Werkswohnungsbau für die oben genannten Zielsetzungen der Unternehmer als durchaus ambivalent erweisen. Einerseits war zwar die Verknüpfung von Arbeitsvertrag und Mietvertrag ein geeignetes Mittel sowohl der Einschränkung der Mobilität der Arbeiter als auch der Kontrolle über die Arbeiter auch außerhalb der Fabrik, andererseits jedoch bildete sich etwa in den Arbeiterkolonien des Ruhrgebietes zum Teil eine kommunikative 'Sub'Kultur heraus, die nicht nur die vom Unternehmer erwünschte Betriebssolidarität bewirkte, sondern auch andere unerwünschte Solidaritäten, die mit zur Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz der Arbeiter beitragen konnten.

Ebenfalls als Disziplinierungsinstrument konnten Pensionskassen eingesetzt werden (obwohl sie auf der anderen Seite wie alle betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen als privater Ersatz für öffentliche Einrichtungen für das industrielle Proletariat funktionsnotwendig waren). Wer selbst kündigte oder aufgrund von schlechten Leistungen, Arbeitsmangel, mangelnder Arbeitsdisziplin, von Verstößen gegen die Fabrikordnung oder einfach aus persönlich-willkürlichen Gründen gekündigt wurde, verlor seine Ansprüche. Selbst einige Unternehmer sprachen von Härten gegenüber Arbeitern,

die aufgrund willkürlicher, nicht durch Kontrolle begrenzter Schikanen aus dem Betrieb herausgeekelt wurden. So schrieb ein elsässischer Unternehmer über die Behandlung von älteren Arbeitern, die bald die Berechtigung zum Bezug von Pensionen aufgrund langjähriger Betriebszugehörigkeit erworben hätten <sup>1)</sup>:

Es heiße, Meister und Aufseher plagten während der letzten Jahre jene armen Invaliden harter, lebenslänglicher Arbeit so, daß die meisten derselben auf die ihnen in Aussicht gestellte Vergünstigung lieber Verzicht leisteten, als sich noch länger den Schikanen auszusetzen.

In der Firma Krupp bestand ein Pensionsanspruch erst nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 20 Jahren (bzw. nach 15 Jahren bei bestimmter Schwerstarbeit), und es kam häufiger vor, daß ein Arbeiter sieben Tage vor vollendetem 20. Arbeitsjahr gekündigt wurde, um keinen "Unwürdigen" in den Genuß der Leistungen kommen zu lassen <sup>2)</sup>.

Die Aussicht auf Erhalt der Pensionen hatte eine disziplinierende Wirkung, die umso stärker war, je näher man an den Bezug altersmäßig und aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit heranrückte.

Ähnliche Funktionen hatten auch die Werkskonsumvereine <sup>3)</sup>. Neben unbestrittenen versorgungswirtschaftlich-praktischen Absichten hatten sie als Einrichtung der Fabrikwohlfahrtspflege noch eine sozialintegrative Funktion dahingehend, daß sie der Betriebspolitik von Krupp, Stumm und vielen anderen Unternehmern in ihrer Funktion zur Absorption des politischen Protests der Arbeiter materiellen Ausdruck verleihen sollten. Daneben war aber auch noch die disziplinierende Wirkung solcher Werkskonsumanstalten - ähnlich wie bei Werkswohnungen, Hilfs- und Pensionskassen und anderen betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen - dergestalt wirksam, daß zahlreiche Werkskonsumvereine (besonders jene von Zechen) Waren auf Kredit abgaben und die Borgschuld mit der nächsten Lohn-

---

1) Zitiert nach H.Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., Band 1, S. 402.

2) Vgl. L. Puppke, a.a.O., S. 70.

3) Zu den einzelnen Werkskonsumvereinen vgl. G. Huck, a.a.O., S. 221 und 227 f sowie L. Puppke, a.a.O., S.213-221.

zahlung verrechneten <sup>1)</sup>. Manche Betriebe zahlten einen Lohnabschlag nur in Form eines Warenbons, praktizierten mithin das Trucksystem.

Im Laufe der Zeit hatte sich eine Zusammenarbeit zwischen Unternehmens-/Betriebsverwaltung und Händlern herausgebildet, die eine direkte Kommunikation zwischen beiden ermöglichte - zumal dann, wenn - wie bei Krupp - die Geschäftsführung des Konsumvereins von Werksbeamten wahrgenommen wurde. Zusammengekommen bedeutete dies, daß der Warenkredit bei Unbotmäßigkeiten der Arbeitnehmer sofort gesperrt werden konnte und darüberhinaus die sofortige Rückzahlung aller bisheriger Schulden verlangt wurde. Eine solche Maßnahme bewog des öfteren einzelne Arbeiter, von geplanten Auseinandersetzungen im Betrieb - zum Beispiel Streik, der fast immer mit einer Aussperrung 'beantwortet' wurde und automatisch die Kündigung und damit den Wegfall der materiellen Existenzgrundlage bedeutete - Abstand zu nehmen.

Die allgemeinen Funktionen der betrieblichen Sozialpolitik sowohl in ihrer Einbettung in eine patriarchalisch als auch in eine militärisch geprägte autoritäre Betriebspolitik <sup>2)</sup> können ganz allgemein zusammengefaßt werden als

- privater Ersatz für öffentliche Einrichtungen, die (materiell) für das industrielle Proletariat funktionsnotwendig waren und als Ausgleich der sozialen Defizite der kapitalistischen Industrie dienen sollten;
- Anreiz für Landarbeiter, Bauern, Handwerker, Heimgewerbetreibende etc., in der wachsenden Industrie als industrielle Lohnarbeiter zu arbeiten (Versuch zur Lösung des Rekrutierungsproblems);
- Mittel, die Identifizierung der Belegschaftsmitglieder mit dem Betrieb zu fördern, die eine betriebliche Funkti-

---

1) Vgl. G. Huck, a.a.O., S.228 f.. So verkauften von den von Huck untersuchten 17 Zechenkonsumanstalten und -vereinen nur 5 gegen bar, 12 gaben Warenkredit auf den zu zahlenden Lohn.

2) Mit Abstrichen können die folgenden Bemerkungen auch für die manchester-liberal geprägte autoritäre Betriebspolitik gelten.

onsnotwendigkeit ist (so dürfen beispielsweise die Fluktuationsraten in ihren Ausmaßen nicht produktionsstörend sein) und der vor allem während der Umbruchperiode mit ihren nur elitär konsolidierten Belegschaften erhöhte Bedeutung zukam;

- Mittel zur Durchsetzung von Disziplin und Gehorsam und des absoluten Autoritätsanspruchs des Unternehmers ohne eine Legitimitätsdiskussion, d.h. ohne in Verhandlungen etc. mit der Belegschaft einzutreten. Damit, wie schon gesagt, ergab sich hinsichtlich dieser Funktion der betrieblichen Sozialpolitik ein Widerspruch zwischen den Rationalitätskriterien aufgrund industriell-kapitalistischer Verhältnisse und der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik, die die Einlösung der Bürgerrechte forderten;
- Absorption von politischem Protest, d.h. soziale Konflikte werden latent gehalten - im übrigen eine ähnliche Funktion wie die der staatlichen Sozialpolitik <sup>1)</sup>, die sich dann beide auf ihren je unterschiedlichen Ebenen ergänzen.

Dabei haben zwar die betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen einerseits ein Minimum an materieller Reproduktion gesichert, andererseits jedoch die geistige Reproduktion der Belegschaftsmitglieder als Individuen in einer sich rationalisierenden, verbürgerlichenden Gesellschaft nicht geleistet.

Und hier setzt auch die grundsätzliche Kritik an der Betriebspolitik von Krupp (und auch von der gleich im Anschluß hieran zu diskutierenden von Stumm) an, die letztlich die Arbeiter kulturell 'verkommen' ließen, d.h. daß die politischen, sozialen und ökonomischen Emanzipationsinteressen und praktischen Bestrebungen der Arbeiter einfach als nicht legitim, als nicht ernstzunehmend oder sogar als nicht existent betrachtet wurden - abgesehen davon, daß diese Interessen dort, wo sie virulent wurden, schlicht unterdrückt wurden.

---

1) Siehe zu der Entwicklung und den Funktionen staatlicher Sozialpolitik Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie).



Auf der anderen Seite jedoch kamen die Betriebspolitiken Krupps und auch Stumms durchaus den Bedürfnissen der Arbeiter entgegen, einen dauerhaften, das ganze Arbeitsleben umfassenden, Arbeitsplatz zu haben. Dabei entsprang ein solches Interesse der Arbeiter nicht nur einer Rückbesinnung auf die ständisch geprägte 'fürsorgerische Umsorgung', sondern auch den Erfahrungen als Lohnarbeiter.

Darüberhinaus gab Krupp in seinen zahlreichen Reden und Schriften - ebenso wie Stumm - über seine Prinzipien der Gestaltung der sozialen Beziehungen Auskunft, und zwar insbesondere auch gegenüber der Belegschaft.

Mit dieser subjektiven Legitimierung des eigenen Handelns insbesondere auch gegenüber den von ihrem Handeln besonders Betroffenen waren die Betriebspolitiken von Krupp und Stumm schon ein Stück weit fortschrittlich, denn die meisten anderen Unternehmer, insbesondere auch jene im Textilbereich (von Ausnahmen der Sozialreformer und politisch Liberalen abgesehen), hielten es nicht für notwendig, entsprechend öffentlich Auskunft zu erteilen. -

Doch zurück zu den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen, die organisatorisch oft in sogenannten Fabrikvereinen zusammengefaßt wurden, deren Aufgaben neben der Errichtung und Verwaltung dieser Wohlfahrtseinrichtungen auch in der Organisierung der Freizeitgestaltung seiner Mitglieder bestand. Daneben und damit zusammenhängend war eine wesentliche Aufgabe der Fabrikvereine als werkseigene Arbeiterorganisationen die Abschirmung der Belegschaftsmitglieder von gewerkschaftlichen und politischen Einflüssen vor allem der sozialdemokratischen, aber auch der liberalen und christlichen Verbände <sup>1)</sup>, um damit Ruhe und Ordnung im Betrieb im Sinne des Selbstverständnisses der Unternehmer wahren zu können.

---

1) Später, nach der Jahrhundertwende, entstanden aus den Fabrikvereinen die 'Gelben', also die wirtschaftsfriedlich-nationalen Organisationen; vgl. dazu K. Mattheier: Die Gelben. Nationale Arbeiter zwischen Wirtschaftsfrieden und Streik, Düsseldorf 1973, S. 31 ff. sowie die vorliegende Untersuchung, Kapitel 3.3.2.



Typisch für eine solche Politik war Stumm, der 1858 ein Familienerbe antrat (Neunkirchener Eisenwerk, Halberger und Fischbacher Hütte, Aktienmehrheit der Dillinger Hütte mit angeschlossener Geislauterer Hütte), das bald zu einem Großkonzern der Montanindustrie emporstieg. Stumm wurde als 'König von Saarabien' bezeichnet, er stand in dem Ruf, ein 'Erzkonservativer', ein 'Antiliberaler' zu sein, er besaß vor allem kurz vor der Jahrhundertwende erheblichen Einfluß auf die preußisch-deutsche Politik und betrieb selbst eine autoritäre Betriebspolitik, typischerweise gepaart mit einer ausgebauten betrieblichen Sozialpolitik <sup>1)</sup>.

Stumm selbst sagte 1889 in einer Rede an die Belegschaftsangehörigen seines Unternehmens über die Motive der von ihm verfolgten betrieblichen Sozialpolitik <sup>2)</sup>:

Auf diese Weise hoffe ich, weit über meine eigenen Lebensstage hinaus dafür zu sorgen, daß Ihr für die Lockungen der Sozialdemokratie ... unempfänglich bleibt, das ist die beste Wohlfahrtseinrichtung, welche ich Euch gewähren und hinterlassen kann. Bleibt fest für alle Zeit in der alten unerschütterlichen Treue zu unserem erhabenen Monarchen, bleibt fest in der christlichen Nächstenliebe und der echten Gottesfurcht ..., dann wird es Euch nach menschlichem Ermessen auch fernerhin wohlergehen.

Damit bot Stumm den Belegschaftsangehörigen seiner Betriebe eine lebenslang gültige Versicherung an, die er aber - und das bewiesen auch die von der Konjunktur abhängigen Belegschaftszahlen der Stummschen Betriebe - im industriellen Kapitalismus nicht einhalten konnte. Stumm - der immer das

---

1) 1858 verbot Stumm die Frauenarbeit in seinen Betrieben (sowohl aus Gründen des Arbeiterschutzes als auch aus einem feudal geprägten Verständnis von der Funktion der Familie und der Rolle der Frau, das längst nicht mehr mit der Wirklichkeit übereinstimmte und deshalb als unmodern zu kennzeichnen ist). Neben Knappschaftskassen ("die wesentlich dazu (dienen), das Gefühl und Interesse der Zusammengehörigkeit zwischen Arbeitern und Arbeitgebern immer mehr zu befestigen", Stumms Rede im Abgeordnetenhaus am 14.10.1862, zitiert nach L. Puppke, a.a.O., S.270) zählten zu den Sozialeinrichtungen noch Kindergärten, Handarbeits-, Haushaltungs- und Fortbildungsschulen, Werkwohnungen, Schlafhäuser (28 Säle mit 648 Betten), Hausbaudarlehen, Sparkasse und Krankenhaus. Werkskonsumvereine wurden von Stumm als Schädigung des Mittelstandes abgelehnt, vgl. L. Puppke, a.a.O., S. 270.

2) Zitiert nach H.Grebing, a.a.O., S.74.

'Wohlergehen' des Betriebs als erstes Ziel vor Augen hatte - konnte noch nicht einmal eine Arbeitsplatzgarantie für ein ganzes Arbeitsleben (natürlich nur bei Wohlverhalten der Arbeiter) abgeben (obwohl dies seiner Überzeugung entsprach); so war es letztlich ganz und gar objektiv unmöglich, für das gesamte Leben der Belegschaftsangehörigen eine (materielle) Sicherheitsgarantie auszusprechen. Stumms Selbstüberschätzung lag begründet in einer Verkennung der Dynamik und Krisenhaftigkeit des kapitalistischen Systems. Auf der anderen Seite war sich Stumm durchaus der Problematik der Organisation eines komplexen Industriebetriebs bewußt, seine autoritäre Betriebspolitik hatte als Ziel die unpolitische Integration und notwendige Motivation der Belegschaftsmitglieder. Aber trotz allem bleibt festzuhalten, daß die autoritäre Betriebspolitik, auch in ihren Einzelheiten, mehr ein Programm als ein 'System' im Sinne einer längerfristig angelegten, auf sachlich-rationalen Kriterien beruhende Politik war.

Daneben ist Stumms Hinweis auf die christlichen Motive seines Handelns ein typisches Merkmal seines Selbstverständnisses von der Gestaltung der sozialen Beziehungen.

Dabei ist es widersprüchlich, daß jemand wie Stumm, dessen Stellung auf dem bürgerlichen Rationalismus und Individualismus, auf Industrie und Kapitalrechnung beruhte, diese Stellung metaphysisch-religiös, d.h. nach absoluten Seinsprinzipien und übergeschichtlichen Herrschaftsansprüchen zu legitimieren suchte, also das ominöse Bündnis von Thron und Altar privat in Anspruch nahm und damit nahtlos Unternehmensinteressen verstand. Im übrigen fand diese alt-institutionalistische Denkweise ein Pendant in entsprechenden Denkweisen der Arbeiter, wie schon oben diskutiert <sup>1)</sup>.

Mit der Beziehung auf Gott wird das Bild des ständisch-feudalen Selbstverständnisses von Stumm vollständiger, denn autoritär geprägte Herrschaftsbeziehungen gerieten ohne den Verweis auf die verkirchlichte Religion, deren Leitbildern jedermann nachzueifern verpflichtet war, in die Gefahr, illegitim und deshalb brüchig zu werden.

1) Siehe dazu die Diskussionen im vorherigen Kapitel 2.3.1.3. (Protestverhalten und Organisation der Textilarbeiter).

Max Weber hat treffend die Funktion des Bezugs auf Gott in den Betriebsordnungsversuchen herausgearbeitet <sup>1)</sup>;

Die Hierokratie sucht ihren naturgemäßen ethischen Interessen entsprechend, das kapitalistische Abhängigkeitsverhältnis der Arbeiterschaft vom Unternehmertum nach Art einer persönlichen autoritären, der Caritas zugänglichen Hörigkeitsbeziehung zu gestalten, insbesondere durch Empfehlung jener 'Wohlfahrtseinrichtungen', welche die autoritätsfeindliche Bewegungsfreiheit des Proletariats hemmen, soweit möglich auch durch Begünstigung der, scheinbar wenigstens, dem 'Familienband' und dem patriarchalen Charakter der Arbeitsbeziehungen günstigen Hausindustrie gegenüber der, für die Entstehung des autoritätsfeindlichen Klassenbewußtseins günstigen, Zusammenballung in der Fabrik. Sie steht dem autoritätsfeindlichen Kampfmittel des Streiks und allen sozialen Gebilden, die ihm dienen, mit tiefem inneren Mißtrauen gegenüber, am meisten dann, wenn daraus eine ihren Interessen abträgliche interkonfessionelle Solidarität zu erwachsen droht.

Kennzeichnende Strukturen des Stummschen Politikverständnisses sind in einer zeitgenössischen Schilderung über die Generalversammlung des Mittelrheinischen Fabrikantenvereins 1872 enthalten, auf der Stumm die berufliche Organisierung der Arbeiter als 'künstliches Gebilde' zwischen Arbeitern und Unternehmer scharf ablehnte <sup>2)</sup>:

Er (Stumm, Anm.d.V.) halte die Teilnahme an irgendeinem Vereinsleben nicht für einen sittlichen Fortschritt der Arbeiter. Freie Vereinigungen der Arbeiter zu Arbeitseinstellungen und ähnlichen Zwecken halte er für durchaus verwerflich und mit allen Mitteln zu bekämpfen, und zwar betrachte er die Hirsch-Dunckerschen Vereine, wenn diese der Form nach auch gemäßigter auftreten, als prinzipiell ebenso verwerflich wie die sozialdemokratischen. In gleichem Sinne müsse er sich gegen die sogenannten Einigungsämter aussprechen. Er sei entschlossen, bei seinen Arbeitern Agitationen im Keime zu ersticken und die Bildung sozialdemokratischer Arbeitervereine mit allen gesetzlichen Mitteln zu verhindern, ebensowenig die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine aufkommen zu lassen.

Auch die christlichen Gewerkvereine lehnte Stumm trotz seiner Berufung auf Gott ab. So erklärte das Saarbrücker Gewerbeblatt, das Organ der Firma Gebr. Stumm, Anfang der

1) M. Weber: Wirtschaft, a.a.O., S. 715.

2) Zitiert nach H. Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., 1. Band, S. 406 f.

1880er Jahre <sup>1)</sup>:

Als selbstverständlich sehen wir an, daß die Gesetzgebung sich auch derjenigen Koalitionen fürsorglich annimmt, die sich nicht genieren, mit der Sozialdemokratie gelegentlich gemeinsame Sache zu machen. ... In der Bekämpfung der Sozialdemokratie wird in Zukunft von allen daran beteiligten Parteien der Grundsatz in Anspruch genommen werden müssen: wer nicht in allen Stücken für uns ist, ist gegen uns.

Als nun das Evangelische Wochenblatt in Neunkirchen einen Aufsatz über die Bildung christlicher Gewerkvereine an der Ruhr gebracht hatte - immerhin ohne einer solchen Vereinigung eigentlich zuzustimmen oder gar die Nachahmung für die Betriebe an der Saar zu empfehlen - 'ersuchte' Stumm, dafür zu sorgen, daß derartige Artikel nicht wieder erschienen, andernfalls würde er mit allen ihm zu Gebote stehenden Mitteln gegen das Blatt und seinen Schriftleiter vorgehen <sup>2)</sup>. Am 6. Januar 1895 berichtete das Saarbrücker Gewerbeblatt <sup>3)</sup>:

Die Vorstände des Vereins zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Saarindustrie, der südwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller und der südwestdeutschen Eisen-Berufsgenossenschaften hielten am 4. Januar unter dem Vorsitz des Freiherrn von Stumm-Halberg eine Sitzung ab, in welcher sozialpolitische Angelegenheiten, insbes. die Frage der evangelischen Arbeitervereine, des christlichen Gewerkvereins und dgl. zur Beratung standen. Die Versammlung hat einstimmig Stellung zu diesen Fragen genommen, sich aber vorbehalten, die definitiven Beschlüsse erst nach einiger Zeit zu veröffentlichen und zur Ausführung zu bringen, falls das Bedürfnis sich herausstellen sollte.

Eine solche Drohung allein genügte, daß die entsprechenden Arbeitervereine erklärten <sup>4)</sup>:

1. daß sie nicht gesonnen seien, einen Gewerkverein ins Leben zu rufen;
2. daß sie den beabsichtigten Rechtsschutz nicht als Einrich-

---

1) Zitiert nach H.Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., 1.Band, S. 407.

2) Vgl. ebenda.

3) Zitiert nach ebenda.

4) Vgl. H.Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., 1.Band, S.407 f.

- tung ihrer Vereine, sondern - falls überhaupt - als eine selbständige Einrichtung, zu der alle (also auch die Nichtmitglieder) Zutritt haben sollten, einrichten wollten;
3. daß sie sich jeder Verbreitung oder Empfehlung der Naumannschen Hilfe enthalten würden (Naumann war ein Liberaler mit sozialreformerischen Vorstellungen, Anm.d.V.).

Ähnlich wie bei Krupp, so erstreckten sich auch Stumms Betriebsordnungsversuche auf das außerbetriebliche Leben der Belegschaftsmitglieder seiner Betriebe. So verbot Stumm 1880 seinen Arbeitern die Lektüre des fortschrittlichen 'Neunkirchener Tageblattes' bei Strafe der Entlassung. Selbst auf Arbeiter, welche Wirtshäuser besuchten, in denen das Blatt gehalten wurde, oder deren Frauen das Blatt austrugen, sollte die Drohung erstreckt werden. Darüberhinaus veranlaßte Stumm sogar die staatliche 'Königliche Bergwerksdirektion Saarbrücken', das gleiche Verbot auszusprechen <sup>1)</sup>.

Weiterhin verbot Stumm 'seinen' Arbeitern die Heirat vor dem 24. Lebensjahr.

Bezeichnend für seine Forderung nach Kontrolle der Arbeiter auch außerhalb des Betriebes ist folgende Stellungnahme von ihm <sup>2)</sup>:

Sollte ich jemals verhindert werden, den Arbeiter auch in seinem Verhalten außerhalb des Betriebes zu überwachen, so würde ich keinen Tag länger an der Spitze der Geschäfte bleiben, weil ich dann nicht mehr im Stande sein würde, die sittliche Pflicht zu erfüllen, welche mir mein Gewissen vor Gott und meinen Mitmenschen vorschreibt. Ein Arbeitgeber, dem es gleichgültig ist, wie seine Arbeiter sich außerhalb des Betriebes aufführen, verletzt meines Erachtens seine wichtigste Pflicht.

Stumm lehnte mit der von ihm gestalteten autoritären Betriebspolitik auch innerhalb des Betriebes alle Einrichtungen ab, die sich zwischen ihn und die Belegschaftsangehörigen schieben könnten - so zum Beispiel auch Arbeiterausschüsse <sup>3)</sup>:

---

1) Vgl. H.Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., 1.Band, S. 407. Die staatliche Bergwerksdirektion mußte allerdings auf Geheiß des preußischen Ministers dieses Verbot wieder zurücknehmen; ein Zeichen dafür, daß der halb-feudale ständisch-militärisch geprägte preußische Staat schon von bürgerlichen, hier liberalen, Grundsätzen berührt war.

2) Zitiert nach H.J.Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S.300 f.



Das gemeinschaftliche Beraten der Arbeiter über einzelne Dinge, an welchen sie wirklich ein gemeinsames Interesse haben, halte ich also nicht bloß für nicht schädlich, sondern sogar für wünschenswert. Etwas-anderes sind die ständigen Arbeiterausschüsse, welche wie ein Parlament über allgemeine Dinge verhandeln soll, über die sie als Ganzes kein Urteil haben können. ... Wenn ein Fabrikunternehmen gedeihen soll, so muß es militärisch, nicht parlamentarisch organisiert sein. + ganz

Abgesehen davon, daß ein Arbeiterausschuß nichts mit einer Parlamentarisierung zu tun hatte bzw. hat <sup>1)</sup>, stand eine solche Auffassung letztlich in einem grundsätzlichen Widerspruch zu den Anforderungen einer industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise; einem Widerspruch, der sich ganz allgemein zwischen der autoritären Betriebspoli-

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1005:

3) So in einer Rede 1889, zitiert nach H.J.Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S.298. Ähnlich argumentierte der Geschäftsführer des Centralverbandes Deutscher Industrieller, A.H. Bueck, der 1890 auf einer Sitzung des Vereins für Sozialpolitik in einem Korreferat zu Brentanos und Schmollers Ansichten über Arbeiterausschüsse ganz allgemein seine Ansichten über die Gestaltung von sozialen Beziehungen darlegte (zitiert nach H.J.Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S.295): "Die Arbeitsordnung festzustellen, ist nach Ansicht der deutschen Arbeitgeber ihr Recht und den Arbeitsvertrag ebenso nicht zu schließen mit einer Organisation oder in irgend einer anderen Weise bedingt, sondern in Verhandlung zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeiter. ... Meine Herren, es ist ja in der letzten Zeit viel Scharfsinn und viel Geist aufgewendet worden, um zu beweisen, daß der Arbeitgeber an diesen edleren und humaneren Anschauungen keinen Teil hat, daß er sich im hohen Grade gegen den Arbeiter Tag für Tag versündigt. Nun, meine Herren, es mag ja mancher Übelstand vorhanden sein, aber ich glaube, daß diejenigen sich viel mehr gegen die Arbeiter versündigen, die ihnen eine Gleichberechtigung und ein Selbstbestimmungsrecht in Aussicht stellen, welches absolut nicht mit unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung vereinbar ist. ... Niemals, niemals werden die deutschen Arbeitgeber mit den Vertretern der Arbeiterorganisationen oder anderen außerhalb stehenden Leuten auf dem Fuße der Gleichberechtigung verhandeln!" Weitere Ausführungen zur Haltung von Bueck vgl. H.Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., 1. Band, S. 409-411.

1) Wie wenig entsprechende Interessenvertretung mit einer parlamentarischen Staatsform zu vergleichen ist, mag der Hinweis darauf, daß die Betriebsleitung als quasi Exekutive nicht von der Interessenvertretung abgewählt werden kann, andeuten.



tik der Unternehmer und den Anforderungen der industriellen Produktion und der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatis der bürgerlichen Gesellschaft immer stärker herauszuschälte und oben schon beschrieben wurde. Er trug wesentlich mit zu den Unsicherheiten der Unternehmer ob der Richtigkeit ihrer Maßnahmen bei; Unsicherheiten und Zweifel, die sich auch bei Stumm trotz der nach außen demonstrierten Unerschütterlichkeit, die zum Teil an Starrheit grenzte, und die so gar nicht zu der erforderlichen Flexibilität eines der Konkurrenz ausgesetzten Unternehmers paßten, breit machten.

So stand Stumms Auffassung einer feudal-ständisch geprägten autoritären Betriebspolitik, die den Fürsorgegedanken als ein wesentliches Moment betonte, in einem Widerspruch zu seiner offen geäußerten Ansicht, daß eigentlich nur Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfähigkeit eine Ursache von Not seien, die Unterstützung verlangten, da ansonsten der Arbeiter selbst für seine Lage als eigenverantwortlich zu gelten habe <sup>1)</sup>. Damit waren vopolitische, moralisch-pathetische Anschauungen verwoben mit Versatzstücken bürgerlichen Selbstverständnisses von der Verantwortlichkeit jedes einzelnen für sich selbst. Solche Unsicherheiten und Widersprüchlichkeiten führten dann später auch zu einer Änderung der Auffassung Stumms über Rolle und Funktion von Arbeiterausschüssen im Betrieb. So gestand er nur wenige Jahre vor seinem Tode in einer Reichstagsrede am 26.4.1899 die Notwendigkeit von obligatorischen Arbeiterausschüssen zu <sup>2)</sup> und setzte damit zumindest für sich neue Maßstäbe zur Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb, ohne jedoch zugleich einer sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebspolitik verpflichtet zu sein.

---

1) Vgl. L.Puppke, a.a.O., S.272.

2) Stumm führte unter anderem aus: "Ich arbeite mit ihnen (den Arbeiterausschüssen, Anm.d.V.) sehr gern und nützlich. Einem solchen Ausschuß kann ich allerdings einen großen Teil der Aufgaben unbedenklich zuweisen, die Dr. Hitze (Abgeordneter des Zentrums, Anm.d.V.) aufstellt ..., und ich würde unter Umständen mich nicht einmal sehr gegen die obligatorische Einführung dieser Arbeiterausschüsse für die einzelnen Betriebe wehren; darin würden wir uns verständigen können";

Stumms Wandlung war nicht zuletzt erfolgt aufgrund der Notwendigkeiten der Organisierung eines größeren Betriebes. Seine autoritäre Betriebspolitik ging von der individuellen Regelung von Beziehungen und Konflikten direkt zwischen Belegschaftsmitgliedern und Unternehmer/Vorgesetztem aus, sie mußte immer offenkundiger versagen, je größer die Betriebe wurden. Insofern bot sich auch für Stumm der Arbeiterausschuß in einem überschaubaren, arbeitsteilig organisierten Großbetrieb als Möglichkeit der besseren Verwaltung und zu einer effizienteren Produktion an, ohne daß er damit dem Prinzip des Dialogs zwischen Belegschaften und Betriebs- und Unternehmensleitungen grundsätzlich zustimmte.

Ein anderes Beispiel für die Zwänge und Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise, die sich an den eher moralisch-pathetischen, primär auf Herrschaftssicherung ausgerichteten Betriebsordnungsversuchen der meisten Unternehmer stießen, war die mühsame und widersprüchliche Wandlung der Gestaltung der sozialen Beziehungen zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft bzw. die Veränderung von Leitungstechniken und Organisationsprinzipien in den Betrieben des Siemens-Konzerns, wobei die Schwerfälligkeit der Veränderungsprozesse auch eine ökonomische Krise des Siemens-Konzerns mit bewirkte. Vor 1880 ähnelte in den Werkstätten des Siemens-Unternehmens das Verhältnis zwischen Arbeitern und Geschäftsleitung (hauptsächlich in der Person des Firmengründers Werner Siemens) einer "handwerklichen Meister-Gesellen Beziehung" <sup>1)</sup>; Werner Siemens pflegte eine patriarchalisch gefärbte autoritäre Betriebspolitik. Mit der zunehmenden Größe der Werkstätten, der veränderten Produktionstechniken und -organisation hin zu den Anfängen einer Serienfertigung, mit dem zunehmenden Bedarf nach einer organisierten, arbeitsteilig zu betreibenden Forschung (der Werner Siemens als genialer Einzel'Entdecker'

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1007:

zitiert nach R. Fette: Arbeiterausschüsse, in: Sozialistische Monatshefte, red.v. Josef Bloch, 1911, 1. Band, 1.-99. Heft, S.129-135, S. 132.

1) J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S. 214.

immer mehr im Wege stand), mit den steigenden Anforderungen an die kaufmännische und technische Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit (Belege etc.) wurden die Arbeitsbeziehungen der Arbeiter genauen Ordnungs- und Kontrollbestimmungen unterworfen (zum Beispiel Passierscheine, Verbot des Verlassens der Arbeitsräume, Anforderungen an die Arbeiter bezüglich eines gewissen Maßes an Schriftlichkeit: Akkordbücher, Materialschecks etc.; darüberhinaus erleichterte die Nummerierung der Arbeiter der Geschäftsleitung die Kontrolle ihrer Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Geschicklichkeit):

Die weitgehend persönlich vermittelten Herrschaftsbeziehungen der Telegraphenbauanstalt wandelten sich für die Arbeiter im entstehenden Großbetrieb teilweise in Herrschaft mit fixierten Regeln um, die von den unteren Stufen einer ansonsten unsichtbar werdenden Hierarchie angewendet wurden 1).

Allerdings beschränkte sich die Wandlung zunächst nur auf den Werkstattbereich, Meister und Werkstattdirektoren wurden durch die Arbeitsordnung nur ganz allgemein zur "ernsten, gerechten und ruhigen Behandlung der Arbeiter" aufgefordert, mithin blieb also der personalen Entscheidungsgewalt der Vorrang eingeräumt. Die Veränderung der Betriebspolitik hin zu einer modernen, mit allen Konsequenzen versehenen und Möglichkeiten des Einsatzes neuer Leitungstechniken und Organisationsprinzipien anwendenden, blieb mit ihrer Begrenzung auf den Werkstattbereich so schon im Ansatz stecken.

Damit waren die Vorgesetzten nicht Glied in einer Kette der, wie Max Weber es nennt, legalen Herrschaft, die dadurch gekennzeichnet ist, daß der befehlende und anordnende Vorgesetzte seinerseits der mit allgemeinverbindlichen Regeln geordneten unpersönlichen Ordnung gehorcht, an welcher er seine Anordnung zu orientieren hat 2).

---

1) J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S. 214. Siehe dazu im einzelnen die "Werkstatt-Ordnung für die Telegraphen-Bau-Anstalt von Siemens & Halske in Berlin" vom 15. 2.1875, abgedruckt bei B.Flohr: Arbeiter nach Maß. Die Disziplinierung der Fabrikarbeitserschaft während der Industrialisierung Deutschlands im Spiegel von Arbeitsordnungen, Frankfurt/M 1981, S. 114-116.

2) Vgl. M.Weber: Wirtschaft, a.a.O., S.124 ff.

Zwar erkannte auch Werner Siemens, daß sein anfänglicher Grundsatz, durch "persönlichen Verkehr mit den Leuten", durch die individuelle Behandlung der "Mitarbeiter" Treue, Loyalität und Arbeitsfreude zu fördern <sup>1)</sup>, jetzt aus den oben genannten Gründen nicht mehr gelten konnte und verfügte die beschriebenen Kontroll- und Anordnungseinrichtungen im Werkstattdbereich. Darüberhinaus baute Siemens die bisherigen individuell bemessenen und auch bei der Verleihung mit einer persönlichen Würdigung versehenen Arbeiter-Inventurprämien, deren Verteilung sich vor allem nach dem persönlichen Verhalten jedes einzelnen richtete, und die immer in Form eines persönlich überreichten Geschenks vergütet wurden, ab und führte stattdessen das industriell-kapitalistische adäquate Prinzip des materiellen Anreizes in Form konsequenter Leistungsbezahlung (Akkord) ein. Die recht hoch qualifizierten Arbeiter akzeptierten diese Veränderungen und fügten sich damit den entsprechenden Anforderungen. Sie stellten damit also nicht mehr die Leistungsbemessungs- und Lohnfindungsmethode insgesamt in Frage, sondern verhandelten (später) über bestimmte Modalitäten.

Der Unternehmer - Werner Siemens - hatte zwar damit einen Teil der neuen Anforderungen erfüllt (und zwar hauptsächlich jenen des Aufbrechens der autoritär geprägten Strukturen zwischen Unternehmer und Belegschaft), war jedoch aufgrund seines nach wie vor geltenden handwerklich geprägten Grundverständnisses nicht dazu in der Lage, sein Unternehmen 'betriebswirtschaftlich' hinsichtlich neuer Leitungstechniken und Organisationsprinzipien zu erneuern <sup>2)</sup>. Im Gegenteil, je größer seine Unsicherheiten über ein angemessenes Mana-

---

1) Zitiert nach J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.233.

2) Hier zeigt sich gewissermaßen exemplarisch der Zusammenhang zwischen dem Grundverständnis der Unternehmer von einer bestimmten sozialen Betriebspolitik mit mehr betriebswirtschaftlich bestimmten Organisations- und Leitungsprinzipien; ein Zusammenhang, der letztlich unlösbar ist, in unserer Untersuchung aber systematisch nicht aufgearbeitet werden kann, da wir den Schwerpunkt auf die Veränderungsprozesse der Interaktionen von Individuen und die Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz der Arbeiter legen.

gement wurden, desto mehr zeigte sich die Tendenz, selbst die Veränderung der sozialen Beziehungen im Werkstattbereich teilweise wieder zurückzunehmen, indem immer stärker die betriebliche Sozialpolitik in ihrer Funktion als Ausgleich der sozialen Defizite der kapitalistischen Industrie ausgebaut wurde <sup>1)</sup>.

Was die Organisation des Unternehmens anging, so blieb sie dem auf die Gründerpersönlichkeit konzentrierten Direktionsprinzip, das ja seine Wurzeln in dem patriarchalischen Selbstverständnis von Siemens hatte, verhaftet <sup>2)</sup>. Da ein solches System nicht dazu in der Lage war, notwendige und entscheidende technische und ökonomische Entwicklungen voranzutreiben (zum Beispiel im Starkstromgeschäft), geriet Siemens Ende der 1880er Jahre in eine ökonomische Krise:

Diese schwerwiegenden Probleme intensivierten und verlängerten die Führungskrise der 1880er Jahre bedeutend und trugen hervorragend dazu bei, daß die Firma bis 1890 ihr Monopol und sogar in vieler Hinsicht ihre Führung verloren und die Entstehung ihres Hauptkonkurrenten, der später als AEG gekannten Deutschen Edison-Gesellschaft unter Emil Rathenau, nicht verhindert hatte. Erst dem 1890 die Firmenleitung übernehmenden Sohn Wilhelm von Siemens gelang es, ... durch energische Neubesetzungen und Reorganisationen die Struktur des Unternehmens an sein davongeeiltes Wachstum nachträglich anzupassen und verlorenes Terrain aufzuholen <sup>3)</sup>.

Die Unsicherheiten und Verarbeitungsschwierigkeiten der Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise, zudem noch in einem halbfeudalen, aber schon mit Elementen bürgerlichen Politikverständnisses durchsetzten Staatswesen wurden noch vergrößert durch das zum Teil sehr widersprüchliche, in jedem Fall aber von den Unternehmern als großes Hindernis einer adäquaten Organisierung des Produktionsprozesses angesehenen Protestverhaltens der Belegschaften.

1) So wurde zum Beispiel eine betriebliche Sozialpolitik betrieben mit der Einrichtung von Pensionskassen, einer firmeneigenen Sparkasse, einem Konsumverein usw., auch wenn dies nicht bei dem auch von liberalen Traditionen mit geprägten Siemens so umfassend erfolgte wie zum Beispiel bei Krupp; vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.234.

2) Vgl. ebenda, S. 249 f.

3) Ebenda, S. 254.



Die Unternehmer agierten und reagierten darauf mit autoritären Mitteln, die

- zum einen rigoros-disziplinar gehandhabt wurden, und die die Arbeiter in Form von oft willkürlichen Strafen, überlangen Arbeitszeiten, niedrigen Löhnen und einer geringen Arbeitsplatzsicherheit erfuhren, da die Unternehmer ihr (Kapital)Risiko so weit wie möglich auf die Arbeiter übertrugen und auf die zum Teil heftigen Marktschwankungen mit kurzfristigen, massenhaften Entlassungen im Fall einer fehlenden Nachfrage reagierten, mithin also die Personalpolitik auf ein plattes und direktes Reagieren auf die kapitalistisch geprägten Marktgegebenheiten reduzierten,
- zum zweiten an einem absoluten, von ständisch-feudalen Vorbildern geprägten Herrschaftsanspruch orientiert waren, ohne auch nur im entferntesten die zwingende und sorgende Umfassung der ständisch gegliederten Gesellschaft leisten zu können.

Die dadurch sichtbare Überforderung der Unternehmer hatte auch einen Grund in deren sozialer und beruflicher Herkunft.

#### 2.3.1.4.3. Die manchester-liberal geprägte autoritäre Betriebspolitik der Textilunternehmer <sup>1)</sup>

Die soziale und berufliche Herkunft der Textilunternehmer sowie deren damit zusammenhängende obrigkeitsstaatlich-moralische, von religiösen Momenten bestimmte Eingebundenheit ließ eine angemessene Bearbeitung der sozialen Beziehungen im Betrieb kaum zu.

Textilunternehmer entstammten oft der Kaufmannschaft, waren aber auch ehemalige Heimgewerbetreibende, zum Teil Manufakturiere und Verleger (die aber auch aus dem Handelskapital kamen), weniger jedoch Handwerker (diese wurden zunächst Manufakturiers und Verleger, um dann 'Industrielle' zu werden)<sup>2)</sup>.

1) Wie im folgenden zu diskutieren sein wird, gab es natürlich auch in der Textilindustrie Differenzierungen des Unternehmensverhaltens, wobei unsere Einteilung der Betriebspolitiken in unterschiedliche Ausprägungen eine idealtypische ist. Trotz der gemachten Einschränkungen bleibt festzuhalten, daß die Haupttendenz des Verhaltens der industriellen Unternehmer im Textilbereich die in der Kapitelüberschrift benannte ist.

2) Vgl. H.Blumberg, a.a.O., S.137-139 sowie den Abschnitt dieses Textes 2.3.3.1. (Die soziale und berufliche Herkunft der Unternehmer).



Zum Teil bedeutete die Textilindustrie aber auch nur eine Kapitalanlagemöglichkeit für Spekulanten, was sich für die Arbeiter direkt und sehr schmerzhaft in der unmittelbaren Abhängigkeit ihrer Situation von den jeweiligen Konjunkturverläufen auswirkte.

Derjenige Teil der Textilunternehmer, der aus der alten Kaufmannschaft kam, stellte als Honoratioren eine geschlossene und einheitliche ökonomische und politische Führungsschicht dar, die liberal-aufgeklärt oder auch im vorindustriell geprägten fürsorgerischen Sinne handelte. Sie verband "traditionelles soziales Prestige ... mit ökonomischer Unabhängigkeit und Bereitschaft und Abkömmlichkeit zu öffentlicher Leistung" <sup>1)</sup>. Dabei richtete sich der Dienst an der Öffentlichkeit aber nur mittelbar an das einzelne Belegschaftsmitglied, denn letzteres wurde von der Wohltätigkeit nur außerhalb der Fabrik und auch nur dann erfaßt, wenn dies den Kriterien der kirchlichen und kommunalen Armenfürsorge entsprach; insofern kann man hier eher von einem Mäzenatentum sprechen, das keine Ergänzung durch eine betriebliche Sozialpolitik erhielt.

Allerdings änderten mit der Abfolge der Generationen die Söhne der Gründer-Unternehmer, die aus dem Handelskapital kamen, ihre Einstellung insofern, als sie zwar für lange Zeit auch die autoritäre Betriebspolitik als Gestaltungsmoment ihrer Betriebsordnungsversuche beibehielten, das Engagement in der Armenfürsorge innerhalb der Kommune/Kirchengemeinde und die Berufung auf religiöse Motive jedoch weitgehend vernachlässigten. Stattdessen erfolgte in vielen Fällen der Rückzug aus der kommunalen/kirchengemeindlichen Sozialfürsorge und eine Konzentrierung auf betriebliche Belange (beispielsweise auch durch die Errichtung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen) als Folge des auf sich selbst bezogenen bürgerlichen Strebens, das Interessen, die nicht unmittelbar auf den eigenen Erfolg gerichtet waren, vernachlässigen mußte. Die Religion wurde zwar beibehalten, die Berufung auf entsprechende Motive wurde aber

1) W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.109.

2) J.Kocka: Unternehmer, a.a.O., S.77.

nur als Ritual verstanden.

Die ehemaligen Heimgewerbetreibenden, die Unter-Unternehmer gewesen waren und jetzt Textilindustrielle wurden, handelten in ganz besonderer Weise rücksichtslos ausschließlich auf den eigenen ökonomischen Erfolg orientiert. Dabei war zwar mit "offener Härte, unter Androhung, gegebenenfalls auch unter Verwirklichung von Sanktionen (körperliche Züchtigung, Geldstrafen, Entlassung) Gehorsam, wenn auch nicht Loyalität, zu erzwingen", aber gerade solch weitverbreitete Praktiken zeigten "den Mangel an effektiveren, geschickteren Lenkungstechniken wie auch die Intensität der innerbetrieblichen Spannungen" an <sup>1)</sup>. Dies lag zum einen am ökonomischen Zwang - solche Unternehmer hatten kaum Anfangskapital und mußten, um als Unternehmer zu überleben, die Belegschaften bis an die Grenze des Möglichen ausbeuten -, zum anderen aber auch an den von früher gewohnten Arbeits- und Lebensverhältnissen. Heimgewerbetreibende organisierten ihren Familienverband, der ja zugleich Produktionseinheit war, streng autoritär, zumal wenn sie sich in starker Abhängigkeit vom Verleger befanden, wie dies im entwickelten Verlagssystem durchgängig der Fall war. Darüberhinaus ergab sich eine autoritäre Organisation auch naturwüchsig aus der gegebenen, streng hierarchisch gegliederten Familienstruktur mit dem Familienvorstand als Patriarchen und entsprechenden, jeweils noch abgestuften, Rollen der anderen Familienmitglieder. Ökonomisch und sozial funktionierte die autoritäre Organisation des Arbeits- und Lebenszusammenhangs auch deshalb, weil der Familienverband relativ klein war und der Familienvorstand jederzeit kontrollieren konnte, ob seine Befehle und Anordnungen auch von den anderen Familienmitgliedern befolgt wurden; es war so auch möglich, fehlerhafte Anweisungen sofort zu korrigieren, ohne daß großer Schaden entstanden wäre.

Dies alles konnte im Industriebetrieb nicht mehr so funktionieren; den ehemaligen Heimgewerbetreibenden war es aufgrund ihrer starken traditionellen Eingebundenheit und des Zwangs zum sofortigen ökonomischen Erfolg jedoch verwehrt, flexib-

1) J.Kocka: Unternehmer, a.a.O., S.77.

lere und angemessenere Leitungs- und Kooperationstechniken zu entwickeln und anzuwenden. Im Gegenteil, je offenkundiger sich das Versagen ihrer autoritär geprägten Betriebspolitik zeigte, desto autoritärer griffen die Unternehmer ein in der Meinung, die Ursache solchen Versagens läge in ihrer zu nachsichtigen Haltung gegenüber den Belegschaftsmitgliedern.

Folge solchen Unternehmerhandelns war unter anderem die Beschränkung ihrer Aufmerksamkeit auf die Aufrechterhaltung des Funktionierens des ökonomischen Prozesses, wobei dies in einer Weise erfolgte, die den modernen Erfordernissen der industriell-kapitalistischen Produktion nicht genügte. Jene - letztlich dem Ziel nicht angemessenen - Betriebsordnungsversuche lassen sich nicht nur auf die ständisch-feudale Eingebundenheit der Unternehmer zurückführen, sondern auch auf die spezifisch deutsche Entwicklung nach 1848.

Nach 1848/49 erfolgte der Rückzug des Bürgertums aus der Politik, das nun die ökonomische Führungsrolle übernahm, während das preußische Staatswesen, eine Mischung aus halbfeudalen Grundstrukturen und bestimmten bürgerlichen Elementen, den Wirtschaftsbereich nun eher indirekt organisierte. So konnten sich - zumindest solange noch die staatlich verordnete Liberalisierung der Handelsbeziehungen (bis 1878) währte<sup>1)</sup> - Ansätze manchester-liberaler Handlungsmöglichkeiten

---

1) Die sich im Zeitablauf ändernde staatliche preußisch-deutsche Wirtschaftspolitik vom Freihandel zum Schutzzoll beeinflusste auch die Verbandsbildung der Textilunternehmer, wobei natürlich die spezifischen Interessen der Textilindustrie auch zugleich als eine Ursache der Verbandsbildung zu sehen sind (siehe dazu das Kapitel 2.2.3.3.2. dieser Arbeit "Die Fixierung der Organisationen der Unternehmer auf die staatliche preußisch-deutsche Verwaltung"). Das Textilgewerbe forderte vor 1848 einen Schutzzoll für seine Produkte (wobei die Forderung in einem hohen Maße organisationsbildend wirkte) und versuchte mit dem Wunsch nach Gründung eines nationalen Industrievereins und nach einer gesamtdeutschen Repräsentativverfassung, die ökonomische und auch politische Vorherrschaft des noch auf den Freihandel fixierten Preußens bei den Zollvereinskongressen zu mildern. Auch nach 1848 wollte die Textilindustrie durch die Organisation in freien Verbänden gegen die Freihandelsvertreter, die sich hauptsächlich im Kammerwesen organisiert hatten, die Schutzzollpolitik durchsetzen, zunächst jedoch vergeblich (zu den einzelnen Verbänden und Vereinigungen der Un-

auch im Betrieb entwickelten, jedoch nur in bestimmten Grenzen und aufgrund besonderer Bedingungen in spezifischen Branchen - eben in der Textilindustrie. Eine wesentliche Grenze manchester-liberaler Verhaltensweisen und Handlungen der Unternehmer in der Gesellschaft und - hier abgeschwächt - im Betrieb wurde bestimmt durch die eigentümlichen feudal-bürgerlichen Mischungsverhältnisse im preußischen System, die Ausdruck eines arbeitsteiligen Herrschaftskompromisses zwischen Krone und Adel, Militär und Bürokratie mit entsprechend abgesicherten wechselseitigen Interessenwahrungen unter Förderung von (privatem) Gewerbe und Industrie waren. Vor allem nach 1878 traten die Grundprinzipien preußischer Politik - Autorität und Militarismus, monarchisches Prinzip und ständische Sozialordnung, großgrundbesitzerliche Interessenwahrung und Antiparlamentarismus - wiederum stärker in den Vordergrund und beeinflussten auch nachhaltig die Politik der Unternehmer, obwohl diese Grundprinzipien viel eher dem Sozialmilieu der Träger des preußischen Herrschaftskartells entsprachen als dem Selbstverständnis des Bürgertums. Mit der Duldung jener Entwicklung mußte letzteres so die eigene Identität zum Teil verleugnen, die Unternehmer handelten obrigkeits-staatlich-moralisch und (noch) nicht politisch; sie waren sich vor allem einig (sowohl untereinander als auch mit den Trägern des preußischen Machtkartells) in der Abwehr der Sozialdemokratie in Gesellschaft und Betrieb, so verschieden auch die Ausprägungen ihres Handelns im einzelnen waren.

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1015:

Unternehmer der Textilindustrie siehe W. Kulemann, a.a.O., Band 3, S.13-17). Erst als in den 1870er Jahren die Schwerindustrie aus dem Kammersystem ausbrach und sich den 'Schutzzöllnern' anschloß, war auch den organisierten Textilindustriellen insofern Erfolg beschieden, als sich die staatliche Wirtschaftspolitik nach 1878 hin zu einer Schutzzollpolitik entwickelte.

Aber es war nicht nur das Verhältnis zum Staat und zu eigenen ökonomischen Interessen, welches die Organisation der Unternehmer stark beeinflusste, sondern auch deren Politik gegenüber den Arbeitern und die Auffassung über die 'Soziale Frage'. Es entwickelte sich auch bei den Textilunternehmerverbänden nach und nach die 'Abwehr der Sozialdemokratie' zu einer Hauptaufgabe der Verbände.

Zwei Beispiele mögen die ablehnende Haltung auch der Textilunternehmer gegenüber der Sozialdemokratie und ihren politischen und gewerkschaftlichen Bestrebungen trotz jeweils unterschiedlicher Auffassungen der Unternehmer bezüglich der Gestaltung der sozialen Beziehungen verdeutlichen. Da ist zum einen das mehr patriarchalische Selbstverständnis der Barmer Textilunternehmer, die - religiös motiviert - aus Bestrebungen ihrer bürgerlichen Hilfstätigkeit für die Arbeiter 1885 den 'Bergischen Verein für Gemeinwohl' gründeten, dessen Tätigkeitsbereich weit über die Grenzen der Stadt hinausging <sup>1)</sup>. Die Bestrebungen des Vereins zielten auf eine grundsätzliche Lösung im Sinne der konservativ-patriarchalisch-religiösen Haltung der Mehrzahl der Barmer (Textil) Unternehmer. Das Programm sah folgendes vor: Verbesserung der Wohnungsverhältnisse und Einrichtungen zur Pflege und Sicherung der Gesundheit der Arbeiter; Schutz des Familienlebens durch Beschränkung der Sonntags- und Nachtarbeit sowie der Frauen- und Kinderarbeit, soweit solche sittliche und wirtschaftliche Gefahren in sich bergen; Sorge für die weitere Ausbildung der Arbeiter, schriftliche Lehrverträge, Fortbildungs- und Fachschulen, Einrichtungen zur hauswirtschaftlichen Ausbildung, Volksbibliotheken; Förderung des Sparsinns, der Kranken-, Sterbe-, Invaliden- und Witwenkassen und aller auf eigener Mitwirkung der Arbeiter beruhenden Wohlfahrtseinrichtungen; Bekämpfung der Trunksucht und Pflege geselliger Vereinigungen; Unterstützung schon vorhandener oder neu hervortretender Bestrebungen zur Hebung der Sittlichkeit, der Religiosität und der Vaterlandsliebe; Anbahnung gewerblicher Schiedsgerichte und von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und -nehmern zur Regelung des Arbeitsverhältnisses; Bekämpfung aller auf den Umsturz der bestehenden Staats- und Gesellschaftsordnung gerichteten Bestrebungen durch Wort und Schrift. Interessant ist dabei, daß neben der Bekämpfung der Sozialdemokratie auch noch das Bremsen der Auswüchse ungehemmter wirtschaftlicher Liberalisierung im Programm des Vereins erschien, das sich damit deutlich absetzte von manchester-liberalen Vorstellungen

---

1) Vgl. im folgenden W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 176 f.



der meisten Textilunternehmer. Gründe für das abweichende Verhalten der Barmer Textilunternehmer sind oben schon genannt worden und liegen in der christlich-protestantischen Tradition und in der Rekrutierung der Barmer Textilunternehmer aus der sich als Honoratiorenschicht verstehenden und um diese Zeit noch entsprechend tätigen Kaufmannschaft.

Eine demgegenüber grundsätzlich andere Auffassung von der Ordnung der sozialen Beziehungen, die aber doch in einem Punkte - jenem der Abwehr der Sozialdemokratie - der der Barmer Textilunternehmer glich, hatten die meisten Augsburger Textilunternehmer, die mehr manchester-liberale denn patriarchalische oder gar sozialreformerische Vorstellungen von der Führung und Organisierung eines Industriebetriebes hatten. Ein Beispiel einer Lohnauseinandersetzung mag hier genügen, um entsprechendes zu verdeutlichen <sup>1)</sup>. Anfang Juni 1882 traten 250 Weber der Augsburger Buntweberei in den Ausstand mit der Forderung der Wiedereinführung der alten Tarife bzw. Lohnerhöhungen. Der Direktor ließ sich auf keinerlei Verhandlungen ein, obwohl der größte Teil der öffentlichen Meinung und auch der Behörden (!) Verständnis für die Forderung der Arbeiter entwickelten. Um die Rädelsführer des Streiks, unter denen der Direktor Sozialdemokraten (nicht zu Unrecht) vermutete, aus ihrer Anonymität herauszuholen, um dann entsprechend mit ihnen verfahren zu können, schlug der Direktor kurz vor Ausbruch des Streiks nach der Befragung einzelner Arbeiter nach ihren Forderungen die Bildung eines Komitees vor, das sich mit der Firmenleitung in Verbindung setzen sollte; "doch aus Furcht, einerseits von den Genossen als Verräter, andererseits von der Direktion als Rädelsführer gemäßregelt zu werden, lehnten die Gefragten jede Unterhandlung ab" (so dem Polizeibericht zu entnehmen). Als schließlich auf Verlangen der Direktion doch eine Arbeiterdeputation gewählt wurde, gehörten deren sämtliche Mitglieder später zu dem als 'Rädelsführer' entlassenen Personenkreis. Im übrigen ließ der Direktor die Arbeiter, die am ersten Streiktag noch nichts von der Arbeitseinstellung er-

---

1) Vgl. im folgenden I. Fischer, a.a.O., S. 291 f.



fahren hatten, ohne Trinkwasser in den Arbeitssälen einsperren, um den Anschluß an die Streikenden zu verhindern; ein typisches Beispiel für die Vorstellungen des Unternehmers von der Illegalität des Verlangens und der Mittel der Belegschaftsmitglieder und von den offensichtlich unbegrenzten eigenen Möglichkeiten, darauf zu reagieren.

Ein solches Selbstverständnis war Ausgangspunkt der Betriebsordnungsversuche besonders der Textilunternehmer in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts - sieht man einmal von wenigen Ausnahmen ab.

Sie spiegelten indirekt vor allem die passiven Protest- und Widerstandsformen der industriellen Lohnarbeiter (Fluktuation, Absentismus, Diebstahl, Vergeudung von Rohmaterialien, nachlässiger Umgang mit Maschinen, 'Bremsen', Unpünktlichkeit, Alkoholismus etc.) - so verschieden diese auch waren - wider und waren damit zugleich Ausdrucksformen der erheblichen Anpassungszwänge der andere Verhältnisse gewohnten Arbeiter, die sich aufgrund der Rekrutierung, der heterogenen Belegschaftsstruktur und der sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen im weitesten Sinn (also auch Qualifikationsanforderungen) sehr verschieden darstellten (so war der größte Teil des Proletariats, in der Hauptsache die 'gewöhnlichen Produktionsarbeiter', nur relativ wenig sprach- und handlungsfähig und entsprechend wahl- und politikfähig, während vor allem die (Betriebs)Handwerker schon eher nach rational-politischen Kriterien handelten) <sup>1)</sup>.

Denn in der hier diskutierten Umbruchperiode verfügten die Unternehmer zunächst nur über elitär konsolidierte Belegschaften im Sinne von aristokratisch-proletarisch, die insgesamt aus politisch-ökonomisch apathischen, sich praktisch selbst disziplinierenden Individuen bestanden.

Die Verarbeitung ihrer eigenen Situation und das Sich-

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in den Kapiteln 2.3.1.2. (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation) sowie 2.3.1.3. (Protestverhalten und Organisation der Textilarbeiter).

Anpassen-Müssen an im Betrieb gegebene sich in persönlichen Autoritätsbeziehungen äußernde Abhängigkeitsverhältnisse und technisch-organisatorische Sachzwänge bedeutete für die Arbeiter, daß sie die neuen Abhängigkeiten nicht ausschließ-lich als Ergebnis unmittelbaren Drucks und Zwangs erfuhren, sondern daß ihnen gleichzeitig bestimmte Freiheiten und An-erkennungen gewährt wurden. Das hätte unter anderem bedeutet, daß die Betriebsleitung aus sachlich-rationalen Gesichtspunkten heraus hätte handeln müssen, statt die Wahl- und Po-litikfähigkeit der Arbeiter zu verneinen oder sie nach außer-halb des Betriebs zu verweisen, was im übrigen strukturell auch heute noch der Fall ist.

Nun erkannten zwar die Unternehmer, daß sie für einen auf Dauer gestellten Betrieb Kader bilden mußten, aber insge-samt waren ihre Betriebsordnungsversuche eher als vorpoli-tisch zu bezeichnen. Die Unternehmer in der von uns als Um-bruchperiode bezeichneten Phase gingen von überlieferten moralisch-pathetischen Grundsätzen aus, die der politisch-ökonomischen Dynamik und der individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsweise widersprachen, denn die der bürgerlichen Verhaltensprogrammatik immanenten Markt- und Vertragsbeziehungen sollten ja gerade die Entstehung von politischen (und auch ökonomischen) Monopolen verhin-dern, die ja von den Unternehmern beansprucht wurden. Gera-de weil die meisten Unternehmer noch nicht einmal die forma-le Gleichheit, wie sie dem Programm der Markt- und Vertrags-freiheit zugrundeliegt, voraussetzten, waren ihre Betriebs-ordnungsversuche als vorpolitisch zu bezeichnen.

In den Klein- und Mittelbetrieben, wie sie vor allem auch in der Textilindustrie vorherrschend waren, war der Leitungs-stil der Unternehmer noch personal geregelt; sei es durch die persönliche Bekanntschaft zwischen Unternehmer und Beleg-schaftsangehörigen, sei es durch die Legitimation des Unter-nehmerhandelns durch seine 'harte Arbeit' und sein 'Vorbild', immer auch naturwüchsig entstanden und nicht bewußt geplant.

Der direkte Kontakt des Unternehmers zu den Belegschaftsan-gehörigen konnte auf bewußt geplante, feste Verteilungen

von Kompetenzen und Funktionen, eigens errichtete Kontroll-einrichtungen, die planmäßige Sicherung des Informations-flusses und die Erarbeitung von Management-Konzeptionen verzichteten, zumal die (Textil)Unternehmer durch ihre soziale Herkunft, die Heterogenität der Belegschaften, das halb-feu-dale politische System etc. ihr Vorbild in der Bürokratie und im Militär suchten.

Der Leiter solcher Unternehmen wirkte durch regelmäßige Anwesenheit und Anfeuerung, durch direkte Anordnungen und Aufsicht. ... Management-Funktionen blieben zudem in der Wirklichkeit der frühen Unternehmen eingebunden in technische und kommerzielle Funktionen und konnten deshalb nicht in Stellen und von Personen wahrgenommen werden, die, wie später in den großen Unternehmen des zu Ende gehenden 19. und 20. Jahrhundert, nicht zugleich fachlich (technisch und kommerziell) definiert und spezialisiert waren 1).

Insofern war eine soziale Betriebspolitik als 'autonomer Teil' der allgemeinen Betriebspolitik mit dem Ziel einer optimalen Kooperation innerhalb der und mit den Belegschaften, die eine sachgemäße Behandlung der Arbeiter im Betrieb gewährleistete <sup>2)</sup>, (noch) nicht möglich, (allerdings gab es schon Ausnahmen).

Die von anderen Branchen durchaus unterschiedliche technische, ökonomische und soziale Entwicklung des Textilgewerbes, die Rekrutierung der Textilarbeiter, die Belegschaftsstrukturen und Fluktuation, das Protestverhalten und Organisierung der Textilarbeiter, die Rekrutierung und Zielsetzung der Textilunternehmer, die Textilindustrie als besonderes flexibles Kapitalanlageobjekt, ließ auch - wie wir gesehen haben - die Entwicklung einer spezifischen Betriebspolitik der Textilunternehmer im Vergleich zu jener etwa von Krupp, Stumm und Siemens als 'Repräsentanten' einer patriarchalisch und militärisch <sup>3)</sup> organisierten Betriebspolitik zu.

---

1) J.Kocka: Management und Angestellte im Unternehmen der industriellen Revolution, in: Gesellschaft in der industriellen Revolution, hrsg.v.R.Braun u.a., Köln 1973, S.162-201, im folgenden zitiert als:Management, S.163 f.

2) Vgl. S. Braun: Betriebspolitik, a.a.O., S.4 u.9.

3) Dabei soll auf die Betriebspolitik der 'Grubenbarone' im Bergbau als typisch für die militärische Ausformung der autoritären Betriebspolitik gesondert in Kapitel 2.3.2. (Bergbau) eingegangen werden.

Die Betriebspolitik der Textilunternehmer glich zum Teil eher einem konzeptionslosen Handeln im eigenen Bereichsinteresse denn einer der technischen und kaufmännischen Betriebs- und Unternehmenspolitik adäquaten sozialen Betriebspolitik, die immer prinzipiengeleitet konzipiert ist.

Zwar ist auch die Betriebspolitik von Krupp, Stumm und auch Siemens während der hier diskutierten Umbruchperiode als vorpolitisch-moralisch zu kennzeichnen, dennoch aber ging sie stärker von bestimmten Prinzipien mit dem Ziel längerfristig geplanter und aufeinander bezogener Maßnahmen, die einen möglichst störungsfreien Betriebsablauf, optimale Leistung und größtmögliche Stabilität und Zufriedenheit der Belegschaften erreichen sollten, aus, als jene in der Textilindustrie.

Dabei soll noch einmal betont werden, daß es zwischen der patriarchalisch, der militärisch und der manchester-liberal geprägten autoritären Betriebspolitik in der Praxis erhebliche Überschneidungen gab, daß es aber auf der anderen Seite aufgrund der oben gemachten Ausführungen durchaus richtig ist, schwerpunktmäßig die Betriebspolitik der Textilunternehmer in ihren Grundstrukturen als manchester-liberal zu kennzeichnen.

Schon Alfons Thun berichtete in den 1870er Jahren von dem spezifisch manchester-liberalen Verhalten der meisten Textilindustriellen <sup>1)</sup>:

In der Regel bekümmerten sie sich um ihre Arbeiter gar nicht; wenn sie sich rühmten, billig Kartoffeln eingekauft zu haben, so lag das ja gleichfalls in ihrem eigenen Interesse, um die Lebenskosten zu erniedrigen; wenn sie auf Lager arbeiten ließen, so thaten sie es, um beim Eintritte besserer Konjunkturen statt Rohstoffe fertige und zu billigerem Arbeitslohn hergestellte Waaren vorrätig zu haben, für welche sie ja auch in der That im folgenden Jahre gute Preise erhielten. In der Regel ließen die Fabrikanten sich bei der Besprechung der Lage ihrer Arbeiter in Schimpfreden über dieselben ergehen und bekundeten keineswegs, dass sie ge-

---

1) A. Thun, a.a.O., I. Teil, S. 35.

neigt waren, irgend ein Opfer zu ihrer moralischen und physischen Hebung zu bringen.

Damit unterschieden sich die Textilunternehmer auch hinsichtlich der Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik durchaus von solchen Unternehmern wie zum Beispiel Krupp und Stumm, auch wenn sie "billig Kartoffeln eingekauft haben". Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik widersprachen also nicht grundsätzlich der manchester-liberal geprägten autoritären Betriebspolitik; sie wurden aber in deren Rahmen weniger unter fürsorgerischen Aspekten durchgeführt, als vielmehr hauptsächlich unter dem Zwang der wirtschaftlichen Notwendigkeit entsprechender Maßnahmen für die Durchführung der Produktion und die Erhaltung der betrieblich erforderlichen Arbeitskraft.

Wenn man nun insgesamt die autoritäre Betriebspolitik, auch in ihren unterschiedlichen Ausprägungen, betrachtet, so schälen sich drei spezifisch deutsche Merkmale einer unternehmerischen Betriebspolitik während der Zeit des Umbruchs heraus, die auch später prägend auf die soziale Betriebspolitik der Unternehmer wirkten:

1. Institutionalisierung des Unternehmerverhaltens, das an bestimmten Normen, hier am ständisch-feudalen Normengefüge nach patriarchalischem oder militärischem Vorbild, orientiert war;
2. Sozialpolitik besonders der großen Firmen, die ihre Ergänzung bzw. Unterstützung in der staatlichen Sozialpolitik fand;
3. Liberalismus nur als konzeptionslose Alltagspraxis, die eher unter dem Motto 'Der Tüchtige setzt sich durch' eine Legitimierung des Unternehmerhandelns war, denn die Übertragung politischer Bürgerrechte auf die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb wollte.

#### 2.3.1.4.4. Arbeits- und Fabrikordnungen in der Textilindustrie als Ausdruck einer manchester-liberal geformten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer

Im folgenden soll nun versucht werden, am Beispiel der Arbeits- und Fabrikordnungen in der Textilindustrie als typischem Ausdruck institutionalisiertem Unternehmerverhalten die (mehr ungeplanten und 'naturwüchsig' sich entwickelten) Betriebsordnungsversuche der Unternehmer genauer zu diskutieren, deren Folgen die Beschneidung bzw. Behinderung der Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der industriellen Belegschaftsmitglieder und der politischen Handlungskompetenz der Lohnarbeiter waren. Denn das Denk- und Handlungsgefüge der Betriebsbelegschaften stand, wie oben schon angedeutet, in einem dialektischen Zusammenhang mit der Betriebspolitik der (Textil)Unternehmer, die letztlich die Entwicklung von Ansätzen einer Rationalisierung von Konfliktaustragungen verzögerte und komplizierte.

Wie oben schon grundsätzlich und allgemein diskutiert <sup>1)</sup>, ließen die veränderte Rekrutierung der Textilunternehmer, deren allmähliche Herauslösung aus der alten Honoratiorenschicht, die neuen Anforderungen der industriellen, auf Lohnarbeit beruhenden Produktion <sup>2)</sup> und die schärfer werdende Konkurrenz untereinander usw. die Textilunternehmer zu manchester-liberal geprägten autoritären Betriebsordnungsversuchen kommen. Als zeitgenössischer Beobachter schrieb Thun über die Arbeitsverhältnisse in der niederrheinischen Textilindustrie um 1870 <sup>3)</sup>:

---

1) Siehe die Diskussion im vorherigen Kapitel 2.3.1.4.3. (Die manchester-liberal geprägte autoritäre Betriebspolitik der Textilunternehmer).

2) Siehe dazu die Diskussion in Kapitel 2.1. des Ersten Teils (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).

3) A. Thun, a.a.O., I. Teil, S. 138.



Das patriarchalische Verhältnis, welches bis in die 1840er Jahre hinein existierte und auch noch formell durch die Behülfsscheine aufrecht erhalten wurde, ist durch die häufigen Krisen und wiederholten Arbeiterwechsel, vollends im letzten Jahrzehnt, als aufgelöst zu betrachten. Die Fabrikanten behandeln ihre Weber durchaus geschäftsmässig und halten sich von jeglicher anderen Verpflichtung als von dem Lohnzahlen für geleistete Arbeit befreit. Es mangelt durchaus die Auffassung, wonach die Arbeiter als Gleichberechtigte anerkannt werden, deren Führung und Erziehung von den geistig und wirtschaftlich höher stehenden Kaufleuten in die Hand genommen werden müßte. Es fehlt diesen sowohl an sozialem Pflichtgefühl wie an sittlicher Energie, an jenen psychischen Eigenschaften, welche als Grundlagen von veränderten Rechtsauffassungen die soziale Lage und den persönlichen Verkehr beeinflussen; sie gehören mit ihrer Gefühlsweise einer überwundenen socialpolitischen Epoche an und bewegen sich mit den Webern in ganz verschiedenem Ideenkreise, sie missverstehen sich gegenseitig und finden beim Umgange oft Streit und Hader. Darum überlassen die großen Kaufleute, welche durch die Leitung des kaufmännischen und allgemein technischen Geschäfts vollauf in Anspruch genommen sind, die Verhandlungen mit den Arbeitern ihren Commis und Werkmeistern.

Die Methode des 'Heuerns und Feuerns' ganz nach den jeweiligen, in der Textilindustrie sehr direkt spürbaren, conjunkturrellen Schwankungen, war hier weitgehend üblich. So war in der Dürener Tuchindustrie in fast allen Betriebsordnungen festgelegt, daß die auf Stücklohnbasis arbeitenden Weber nach Ablieferung des letzten Stücks einer Kette weder zur Annahme einer neuen Kette verpflichtet noch zum Anspruch auf Zuteilung einer solchen berechtigt waren <sup>1)</sup>, eine weite Auslegung der Kontraktfreiheit als ein Grundelement der bürgerlichen Gesellschaft.

Gleichzeitig gingen die meisten Fabrikordnungen der Textilindustrie von einem autoritären Verständnis von Disziplin, von Anordnung und Gehorsam und der Stellung der Belegschaftsmitglieder in der Fabrik aus, also (wie überall in dieser Umbruchperiode) einem Konglomerat von scheinmoralisch-pathetischen, vopolitischen Verhaltensweisen der Unternehmer, gemischt mit Versuchen, die bürgerliche individualistisch-liberale Verhaltensprogrammatik mit zu berücksichtigen -

---

1) Vgl. F. Decker, a.a.O., S. 67.

natürlich gemäß dem Grundverständnis des bürgerlichen Individualismus in erster Linie zum eigenen Nutzen und damit wiederum durchaus 'modern'.

Marx hat die Funktion von Fabrikordnungen mit der ihm eigenen sprachlichen Schärfe in ihrer Widersprüchlichkeit wie folgt beschrieben <sup>1)</sup>:

Der Fabrikkodex, worin das Kapital seine Autokratie über seine Arbeiter, ohne die sonst vom Bürgertum so beliebte Teilung der Gewalten und das noch beliebtere Repräsentativsystem, privatgesetzlich und eigenherrlich formuliert, ist nur die kapitalistische Karikatur der gesellschaftlichen Regelung des Arbeitsprozesses, welche nötig wird mit der Kooperation auf großer Stufenleiter und der Anwendung gemeinsamer Arbeitsmittel, namentlich der Maschinerie. An die Stelle der Peitsche des Sklaventreibers tritt das Strafbuch des Aufsehers. Alle Strafen lösen sich natürlich auf in Geldstrafen und Lohnabzüge, und der gesetzgeberische Scharfsinn der Fabrik-Lykurge macht ihnen die Verletzung ihrer Gesetze womöglich noch einbringlicher als deren Befolgung.

Dabei kam der Fabrikordnung nicht nur die Funktion des Herrschaftsinstruments zu, sondern sie war auch notwendig zur Durchsetzung der unmittelbaren industriellen Produktion <sup>2)</sup>. Fabrikordnungen beinhalten also auch Regelungen des internen Arbeitsbetriebes und hatten damit auch die Funktion der Sicherung der Einhaltung der Regeln.

Formalisierte, unpersönliche und gelegentlich gedruckte Arbeitsregeln waren symbolisch für die neuen Beziehungen in der Industrie. Viele Regeln bezogen sich nur auf die Disziplin, aber eine ganze Reihe fixierte auch die Betriebsorganisation selbst <sup>3)</sup>.

Damit geriet die eine Funktion der Arbeits-, Fabrik- oder Betriebsordnungen, die sich an den Anforderungen industriell-kapitalistischer Produktion orientierte und ihre Rationali-

---

1) K. Marx: Kapital I, a.a.O., S. 447.

2) Dabei waren natürlich Fabrikordnungen keineswegs alleiniges Steuerungs-, Kontroll- und Disziplinierungsinstrument; diese Funktionen kamen auch der betrieblichen Leistungspolitik, der Organisierung der Arbeit und der Technisierung zu.

3) S. Polard: Die Fabrikdisziplin in der industriellen Revolution, in: Die soziale Frage, hrsg. v. W.Fischer u. G.Bajor, Stuttgart 1967, S. 159 - 185, im folgenden zitiert als: Fabrikdisziplin, S. 166.

tät daraus bezog, die Arbeiter unter Kontrolle zu halten, in einen Widerspruch zu den meisten inhaltlichen Bestimmungen eben dieser Ordnungen, die sich an tradierte ständisch-feudale Vorbilder anlehnten und bloße Herrschaft zu sichern suchten.

Zur Gewöhnung an die Regelmäßigkeit der industriellen Arbeit:

Die Fabrikordnungen sollten für die Unternehmer vor allem das sicherstellen, was Sidney Pollard als die größte durch die Industrialisierung bedingte Transformation bezeichnet hat: die Gewöhnung an regelmäßige Industriearbeit <sup>1)</sup>.

Schon Andrew Ure schrieb in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts über die Arkwright'sche Spinnfabrik in Cromford, die die Water-Frame (auch Spinning-Throstle genannt) als mechanische Spinnmaschine eingesetzt hatte und damit industrielle Produktion betrieb <sup>2)</sup>:

Die Hauptschwierigkeit lag nach meinem Dafürhalten weniger in der Erfindung einer passenden selbstthätigen Maschine zum Ausziehen und Zusammendrehen der Baumwolle in einen ununterbrochenen Faden, als in der Vertheilung der verschiedenen Glieder des Apparats zu einem zusammenwirkenden Ganzen, in dem Antreiben eines jeden Organs mit der nöthigen Geschwindigkeit und Zartheit und vorzüglich in der Gewöhnung der Menschen, das vereinzelte Arbeiten aufzugeben und sich mit der nie irrenden Regelmäßigkeit des complicirten Automaten zu identificiren. Einen nützlichen und ausführbaren Codex der Fabrikdisciplin zu entwerfen und in Anwendung zu bringen, war das herkulische Unternehmen und die edle That Arkwright's. Selbst heut zu Tage, wo das System vollkommen organisirt und die Arbeit auf das Aeußerste erleichtert ist, hält man es fast für unmöglich, Personen, welche bereits über die Pubertät hinaus sind, sie mögen von landwirthschaftlicher oder gewerblicher Arbeit genommen werden, zu nützlichen Fabrikarbeitern abzurichten. Nach einigem Kampfe mit ihren sorglosen und widerspenstigen Gewohnheiten verlassen sie ihre Stelle entweder selbst oder müssen wegen ihres Mangels an Aufmerksamkeit von den Aufsehern entlassen werden.

Die Gewöhnung des im wesentlichen ohne Uhr in einem von der - menschlichen - Natur diktierten Rhythmus lebenden

---

1) S. Pollard: Fabrikdisciplin, a.a.O., S. 159 ff.

2) A. Ure, a.a.O., S. 14.

Menschen an die nun gemäß den Anforderungen eines kontinuierlichen Produktionsprozesses eingeteilte Zeit in Verbindung mit der Bemessung des Lohns nach eben dieser Zeit schien den Unternehmern als das schwerste Unterfangen <sup>1)</sup>. In der Landwirtschaft und auch im Handwerk konnten die Menschen - zwar begrenzt durch die Notwendigkeiten des materiellen Existenzminimums - sehr viel unregelmäßiger arbeiten, darüber hinaus hörten sie einfach mit der Arbeit auf, wenn sie dazu keine Lust mehr verspürten, vorausgesetzt, daß sie genug zum Leben hatten. Die Industrialisierung hatte aber ganz andere Voraussetzungen und Folgen. Mit der Fabrikordnung nun wurde versucht, die Stoßzeiten des Arbeitsanfalls gemäß den in der Maschinenproduktion angelegten Kapazitäten zu nivellieren, die Arbeit 'gleichmäßiger' zu machen und eine nun das ganze Arbeitsleben währende Kontinuität der industriellen Arbeit den Arbeitern zu vermitteln. Damit wurde ihnen eine über die unmittelbare Gegenwart hinausweisende und -reichende Zeitperspektive zugemutet. Sie konnten nun nicht mehr 'von der Hand in den Mund' leben, sie mußten einen längerfristigen Plan entwerfen, um überleben zu können. Taten sie dies nicht - aus welchen Gründen auch immer -, so konnten sie bei Verstoß gegen die entsprechenden Arbeitszeitbestimmungen ihren Arbeitsplatz verlieren.

Gerhart von Schulze-Gävernitz beschrieb 1892 in seiner Studie auf dem Gebiet der Baumwollindustrie die Widersprüche zwischen den Anforderungen industrieller Arbeit an Regelmäßigkeit, Disziplin und Kontinuität der Arbeiter und deren mehr auf unmittelbare Bedürfnisbefriedigung ausgerichtete, nicht sonderlich ehrgeizige, jahrhundertlang gewachsene, handwerklich-agrarisch geprägte Arbeitsmoral <sup>2)</sup>:

Diese Entwicklung ist für England auf das deutlichste zu verfolgen. Bis in unser Jahrhundert stand die Lebenshaltung des Arbeiters, das Maß der Arbeit wie der Lohn, auto-

1) Otto Ullrich versteht Pünktlichkeit und Arbeitsdisziplin als "Grunddisziplinierung industriellen Verhaltens" (O.Ullrich: Technik und Herrschaft - vom Handwerk zur verdinglichten Blockstruktur industrieller Produktion, Frankfurt/M 1977, S.19).

2) G.v.Schulze-Gävernitz: Der Großbetrieb, ein wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt. Eine Studie auf dem Gebiete der Baumwollindustrie, Leipzig 1892, S.61.

ritativ fest. Verdiente er mit dreitägiger Arbeit genug, um sechs Tage lang gewohnheitsmäßig zu leben, so arbeitete er die drei anderen nicht. Daher sagten die Kaufleute von Manchester zu A. Young, ihnen seien lieber hohe als niedere Lebensmittelpreise; denn erstere allein zwängen den Arbeiter zur Arbeit.

Schulze-Gävernitz berichtete in seiner Studie von einem ihm bekannten Vorfall, in dem der Besitzer einer der größten deutschen Webfabriken einige der besser und schneller arbeitenden Weber zur Arbeit an nun drei statt wie bisher an zwei Webstühlen zu veranlassen <sup>1)</sup>. Die angesprochenen Weber weigerten sich aber, Entsprechendes zu leisten, obwohl ihnen deutlich gesagt wurde, daß das neue Verfahren auch einen höheren Wochenverdienst nach sich ziehen würde. Auf Befragen erklärte einer von ihnen stellvertretend für alle: er und seine Frau verdienten 28 Mark in der Woche, für mehr wolle er sich nicht anstrengen, mehr Geld die Woche bedeute "a Rausch mehr". Schulze-Gävernitz wertete die Aussage als Fortführung der "gewohnheitsmäßigen Lebenshaltung", sie deutet darüberhinaus auch an, daß die industriellen Lohnarbeiter in der Zeit des Umbruchs größte Schwierigkeiten bei der Bewältigung der auf der Grundlage der abstrakten Tauschbeziehungen beruhenden Anforderungen an eine längerfristige Haushaltsplanung, die in einem vernünftigen Verhältnis zur Höhe des Arbeitslohns und zum Zeitpunkt der Auszahlung stehen mußte, hatten <sup>2)</sup>. -

Sanktionen und Druck sollten der Erziehung zur Pünktlichkeit und Regelmäßigkeit durch die Fabrikordnung die erforderliche Wirkung verleihen. Der langwierige und widersprüchliche Lern- und Anpassungsprozeß der industriellen Lohnarbeiter an die Zwänge und Anforderungen an Industriearbeit als Lohnarbeit wurde von E.P.Thompson zutreffend beschrieben:

---

1) G.V.Schulze-Gävernitz:  
Fußnote 1.

a.a.O., S. 66,

2) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.1.4. (Arbeitslöhne und Familieneinkommen) und in Kapitel 2.2.1.6. (Die Schwierigkeiten bei der Befriedigung von Bedürfnissen durch die Einstellung auf den Geldlohn und den Geldverkehr).



Der ersten Generation der Fabrikarbeiter wurde die Bedeutung der Zeit von ihren Vorgesetzten eingebleut, die zweite Generation kämpfte in den Komitees der Zehn-Stunden-Bewegung für eine kürzere Arbeitszeit, die dritte schließlich für einen Überstundenvorschlag. Sie hatten die Kategorien ihrer Arbeitgeber akzeptiert und gelernt, innerhalb dieser Kategorien zurückzuschlagen. Sie hatten ihre Lektion + Zeit ist Geld - nur zu gut begriffen 1).

#### Die Erziehung zur Pünktlichkeit und die Entwicklung des Zeitbewußtseins:

Entsprechend enthielten die Fabrikordnungen in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts Bestimmungen zur Arbeitszeit und zu deren Einhaltung an hervorragender Stelle. So bestimmte beispielsweise die Fabrikordnung der Württembergischen Baumwoll-Spinnerei und Weberei bei Eßlingen am Neckar vom 10. September 1857:

##### §.2.

Die Arbeitsdauer ist 13 Stunden jeden Tag, und zwar von Morgens 5 bis Mittags 12 Uhr und Mittags 1 bis Abends 7 Uhr. Im Falle daß diese Zeit durch irgend ein Hinderniß nicht eingehalten werden kann, muß sich der Arbeiter gefallen lassen, so lange Zeit bei Nacht oder so viele Stunden länger bei Tag zu arbeiten, bis die versäumte Zeit wieder eingeholt ist.

##### §.3.

Eine Viertelstunde vor Beginn der Arbeit wird mit der Glocke geläutet und das Fabrikthor geöffnet, 10 Minuten nachher wird letzteres geschlossen. Diejenigen, welche zu spät kommen, fallen je nach Umständen in eine

---

1) E.P.Thompson: Zeit, a.a.O., S. 55. Einen allgemeinen Überblick über die Bedeutung der Zeit für die Entwicklung der Produktivkräfte seit Ende des Mittelalters bis zu Beginn der Industrialisierung gibt V.Stamm: Ursprünge der Wirtschaftsgesellschaft. Geld, Arbeit und Zeit als Mittel der Herrschaft, Frankfurt/M 1982, S. 107-117 (Die Entstehung des neuen Zeit- und Arbeitsbegriffs); eine ähnliche, inhaltlich daran anschließende Übersicht über die Versuche zur Einübung von Regelmäßigkeit als einer Grundvoraussetzung industrieller Produktion ist im Kapitel: "Die Entwicklung neuer Arbeitsformen in den Zwangsanstalten und die Entwicklung der Fabrikdisziplin" zu finden (ebenda, S. 117-124). Eine etwas andere, die kulturelle Bedeutung der Entwicklung des Zeitbewußtseins mit einschließende und deshalb weitergefaßte Perspektive vermittelt die Arbeit von R. Wendorff: Zeit und Kultur. Geschichte des Zeitbewußtseins in Europa, 2.Auflg., Wiesbaden 1980.



Strafe, so auch die, welche sich erlauben, öfters, wenn auch nur 5 Minuten zu spät zu kommen.

§.4.

Um 1/2 8 Uhr Morgens werden auf ein gegebenes Zeichen mit der Glocke diejenigen Personen beim Thore eingelassen, welche den Arbeitern Frühstück bringen; 20 Minuten nachher müssen dieselben sich wieder aus der Fabrik entfernen.

§.5.

Während der Mittagsstunden ist es keinem Arbeiter gestattet, sich in der Fabrik aufzuhalten; diejenigen, welche sich das Mittagessen bringen lassen, haben sich in das angewiesene Lokal zu begeben.

§.6.

Arbeiter, welche ohne Erlaubniß von der Arbeit wegbleiben, und nicht mittelst eines ärztlichen Zeugnisses beweisen können, daß ihre Abwesenheit durch Krankheit entschuldigt ist, werden im Verhältnis zur versäumten Zeit bestraft 1).

Die Aufforderung zur Pünktlichkeit war in den Fabrikordnungen als absoluter Herrschaftsanspruch formuliert, der weit über das hinausging, was auch zu jener Zeit sachlich-rational notwendig gewesen wäre.

Dabei darf nicht verkannt werden, daß Rationalitätsprämissen historisch und gesellschaftlich unterschiedlich sein können. Für die Periode des Umbruchs bedeutet dies, daß die 'Erziehung zur Industrie' von ganz anderen Voraussetzungen auszugehen hatte und andere Maßnahmen nach sich ziehen mußte, als etwa in der schon seit langem und hoch industrialisierten Bundesrepublik. Für die Umbruchperiode ergab sich die Notwendigkeit, die industrieunerfahrenen, höchst mobilen Arbeiter unter Kontrolle zu halten, und bestimmte daraus die Rationalität der Maßnahmen. Das heißt auch, daß zu jener Zeit härtere und umfassendere Bestimmungen zur Befriedigung der Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise notwendig waren als heute vorstellbar und wünschenswert. Die damaligen Anstrengungen zur Erreichung

---

1) In: P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.562-566. Ähnlich lautende Bestimmungen waren unter anderem in den Fabrikordnungen der folgenden, in der weiteren Diskussion ebenfalls immer wieder zitierten, Textilfabriken enthalten:  
- Fabrikordnung der Kammgarn-Spinnerei von Merkel & Wolf in Eßlingen vom 1.1.1856 (in: P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.578-581),  
- Fabrikordnung der Augsburgsberger Kammgarn-Spinnerei von 1846

dieses Ziels ließen jedoch - und das wird auch an anderen, im folgenden diskutierten Punkten nachzuweisen sein - die Arbeiter kulturell verkümmern, sie verneinten seine Existenz als Staatsbürger und als in einer bürgerlichen Gesellschaft freies Individuum und setzten darüberhinaus einige auch für die damalige Zeit höchst unnötige Bestimmungen, die letztlich sogar produktionshemmend wirkten.

Hier zeigt sich schon - im Zusammenhang mit der später zu diskutierenden absoluten Autorität des Unternehmers bzw. seiner Beauftragten, der drakonischen Strafen usw. - ein Verständnis der Gestaltung der sozialen Beziehungen, das eine seiner Wurzeln in der feudalen Herr-Knecht- und einer ständischen Meister-Gesellen-Beziehung geprägt war.

In Anbetracht des zum Teil recht langen Weges zur Arbeit (man denke nur an die Rekrutierungsfelder der Textilarbeiter, zum Beispiel 'Rucksack-Bauern'), des Fehlens einer eigenen Uhr (das u.a. auf ein ganz anderes Zeitgefühl der Menschen hinwies als es jetzt von der industriellen Produktion verlangt wurde)<sup>1)</sup>, der Ungenauigkeit von Kirchturmuhren als quasi einzigem Anhaltspunkt zur exakten Bestimmung der Zeit (da ja die alten Merkmale - zum Beispiel der Sonnenstand - viel zu vage waren) sollte nun plötzlich die Selbstkontrolle, eine Art 'innerer' Uhr einsetzen bei Menschen, die ihren Lebensrhythmus vorher nach agrarisch-handwerklichen und einem lokalen Markt angemessenen Maßstäben ausgerichtet hatten.

Wie rigide nun die Einhaltung der Arbeitszeit gehandhabt wurde, zeigt ein Bericht von Paul Göhre über seine Erlebnisse als Arbeiter in einer Maschinenfabrik recht deutlich <sup>2)</sup>:

Mit Schlag 6 gegen früh, und Schlag 1 Uhr mittags schloß der Portier, der den Ein- und Ausgang der Leute zu kon-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1031:

(in: B.Flohr, a.a.O., S.98-101),

- Fabrikordnung einer Textilfabrik von 1873 (in: B.Flohr, a.a.O., S. 110-113).

1) Erst ab 1840/50 setzte eine stärkere Verbreitung von Uhren, insbesondere Taschenuhren, ein; vgl. R.Wendorff, a.a.O., S. 388 u.429.

2) P.Göhre, a.a.O., S.63.

trollieren hatte, das Thor, oft so, daß er den Heranjagenden das Gitter vor der Nase zuschlug. So kam es, daß mitunter zehn und zwanzig auf einmal ausgesperrt wurden. Denn bei den Entfernungen, die die Leute zur Fabrik zurückzulegen hatten, war die Verspätung um 1 bis 2 Minuten leicht möglich. Verspätungen von mehr als 10 Minuten wurden, eine allzu hohe Strafe, mit 50 Pfennigen geahndet. Das war mehr als der Verdienst einer Stunde, für manche, wie für mich, sogar das von 2 und 2 1/2 Stunden.

In der Fabrikordnung der Tuchfabriken Gebr. Lampartner in Pfullingen vom Mai 1857 hieß es <sup>1)</sup>:

Wenn arbeitende Personen nicht zur vorgeschriebenen Zeit kommen, oder früher als festgesetzt ist, die Arbeit verlassen, ohne sich durch genügende Entschuldigung ausweisen zu können, so werden sie nach Umständen entweder durch einen Abzug an ihrem Arbeitslohn, oder bei öfterer Wiederholung dieser Versäumnisse durch Entlassung bestraft.

In der Fabrikordnung der Augsburger Kammgarn-Spinnerei wurde als Strafe für das Fernbleiben an einem Tag das Doppelte des Tagesverdienstes festgelegt:

§ 2

Außer an den Sonntagen und hohen Festtagen, wird alle Tage gearbeitet. Jede Abwesenheit an einem anderen Tage, sogar unter dem Vorwande einer Unpäßlichkeit, wenn solche nicht erwiesen werden kann, wird mit einer Geldbuße bestraft, welche das Doppelte des Lohnes beträgt, der während der Zeit der Abwesenheit verdient worden wäre.

In derselben Fabrikordnung wurde eine Verspätung von nur einer viertel Stunde als Abwesenheit für einen ganzen Tag genommen und entsprechend bestraft <sup>2)</sup>:

---

1) Zitiert nach P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 375.

2) Wenn auch die Strafen bei der Augsburger Kammgarn-Spinnerei besonders hart waren, so war es doch allgemein üblich, Bußen (die ja zusätzlich zum Lohnverlust hinzukamen) zu verhängen. So bestimmten um 1850 Fabrikordnungen der deutschsprachigen Schweiz, daß wenige Minuten Verspätung Bußen von 10-20% des Tageslohns, das gänzliche Ausbleiben noch eine Buße in der Höhe des Tageslohns zur Folge hatten (vgl. E. Gruner: Die Stellung des Schweizer Arbeiters in Fabrik und Familie während des 19. Jahrhunderts, in: Gesellschaft in der industriellen Revolution, hrsg.v.R.Braun u.a., Köln 1973, S.127-146, S.129 f.). Auch § 3 der Fabrikordnung der Textilfabrik von 1873 bestimmte Bußen bei Absentismus ("Abwesenheit während der Arbeitszeit ohne Erlaubniß oder triftige Entschuldigungsgründe wird mit einer Geldbuße in Höhe eines täglichen Verdienstes bestraft").

§ 4

Eine Glocke wird des Morgens, eine halbe Stunde vor dem Anfange der Arbeit, die Oeffnung der Fabrik ankündigen, das zweite eine halbe Stunde später erfolgende Läuten der Glocke verkündet das Beginnen der Geschäfte. Eine viertel Stunde später wird der Pfortner das Thor verschließen. Von diesem Augenblicke an, sollen alle Arbeiter sich an ihrer Arbeit befinden. Diejenigen, welche später kommen, werden nicht mehr eingelassen, und die Geldstrafe der Abwesenheit, welche im § 2 festgesetzt ist, wird ihnen auferlegt.

Pünktlichkeit wurde insgesamt als eine Norm definiert, deren Verletzung schwere Strafen bis hin zum Ausschluß aus dem Betrieb nach sich zog. Entschuldigungen und begründete Freistellungen konnte es zwar geben, aber sie galten gemäß dem Charakter der Fabrikordnungen als absolute Ausnahmen.

Absentismus der Arbeiter war - ähnlich wie bei der Fluktuation - nicht nur Ausdruck der Verarbeitungsschwierigkeiten der Anforderungen der industriellen Lohnarbeit, nicht nur Ergebnis der schlechten Arbeitsbedingungen u.ä. (Krankheiten), sondern auch eine Art des passiven Widerstands gegen die geforderte Betriebsdisziplin. Interessant dabei ist, daß einige Gründe des Fernbleibens auf bestimmte Traditionen zurückzuführen sind. So warf der 'blaue Montag' als alter handwerklicher Brauch in der Textilindustrie kaum Probleme auf, dafür aber vor allem in den Branchen, deren Arbeiter sich hauptsächlich aus ehemaligen Handwerkern rekrutierten (zum Beispiel Maschinenbau), was sich in den entsprechenden Fabrikordnungen niederschlug <sup>1)</sup>. In der Textilindustrie mit einem hohen Anteil von Frauen und un- und angelernten Arbeitern und Arbeiterinnen gab es aufgrund der entsprechend geringeren Verbindung zu alten handwerklichen Bräuchen nicht in dem Ausmaß das Problem des 'blauen Montags', was nicht heißt, daß es hier geringere Absentismusraten gab, nur verteilten sich die Abwesenheiten auf alle Arbeitstage gleichmäßiger.

Die Aufforderung zur Pünktlichkeit der Arbeiter wurde offiziell bekanntgemacht durch das in vielen Fabrikordnungen erwähnte Glockenzeichen der Werksuhr (die die Taschenuhr ersetzen sollte) sowie durch Pfortner/Torkontrollen, die auch bei der

1) Siehe B.Flohr, a.a.O., S.39 sowie I.Fischer, a.a.O., S.125.

Diebstahlsicherung ihre Funktion hatten.

Zeit-Zeichen und Zeitkontrolle waren also zentralisierte Einrichtungen und damit auch Ausdruck der Zentralisierung sowohl der Produktionsorganisation als auch der Entscheidungskompetenzen im Betrieb; sie vollendeten die totale Eingeschlossenheit der Arbeiter im Betrieb, die weiter verschärft wurde durch entsprechende Bestimmungen in Fabrikordnungen zur Isolierung der Belegschaftsangehörigen von Verwandten, Bekannten und Freunden.

Die Herauslösung der Arbeiter aus noch bestehenden verwandtschaftlichen und bekanntschaftlichen Zusammenhängen durch ihre räumliche und soziale Isolierung im Betrieb:

So bestimmten die §§ 6 und 7 der Fabrikordnung der Augsburger Kammgarn-Spinnerei, daß nur in Ausnahmefällen der Arbeiter die Fabrik verlassen, Besuch empfangen durfte (letzteres auch nur am Werkstor) <sup>1)</sup>:

§ 6

Dem Pförtner ist verboten, Arbeiter während der Arbeitsstunden aus der Fabrik zu lassen, wenn dieselben nicht eine Erlaubniß von der Schreibstube vorzeigen können. Befolgt der Pförtner diese Bestimmung nicht, so verfällt er, so wie der Arbeiter, in eine Strafe von 12 Kreuzer.

§ 7

Wenn nach einem Arbeiter gefragt wird, soll der Pförtner sogleich dessen Aufseher davon unterrichten, und die nach ihm fragende Person am Thore warten lassen; es ist ihm ausdrücklich verboten, Fremde, die Nichts in der Fabrik zu thun haben, ohne Erlaubniß einzulassen. Die Arbeiter, welche Fremde, unter welchem Vorwand es auch seyn mag, einführen, verfallen in eine Strafe von 6 Tagelöhnen.

Eine solche privatrechtliche Isolierung bedeutete letztlich einen Bruch mit vor- und auch noch protoindustriellen Arbeitsweisen, in denen Arbeiten und Leben zum Teil noch ganzheitlich organisiert waren, im Familienverband stattfanden (d.h. auf

---

1) Fast ähnliche Bestimmungen sind zu finden in § 11 der Fabrikordnung der Textilfabrik von 1873, in § 7 der Fabrikordnung der Württembergischen Baumwoll-Spinnerei und Weberei bei Eßlingen am Neckar und in § 7 der Fabrikordnung der Kammgarn-Spinnerei von Merkel & Wolf in Eßlingen.

verwandtschaftlich-familiären Kooperationsbeziehungen beruheten), oder bei denen zumindest soziale Kontakte zu außerhalb der Arbeitsstätte stehenden Personen während der Arbeitszeit noch möglich waren. Nun, im Industriebetrieb, war es noch nicht einmal mehr möglich, den Fabrikarbeitsplatz den Verwandten und Freunden vorzuführen. Damit schwand auch nach und nach die Möglichkeit, den eigenen Kindern eine berufliche Qualifikation mitzugeben, die auf Erfahrungsweitergabe und familienväterlicher Autorität beruhte. Damit wurde auch die traditionelle Rolle des Vaters als Familienoberhaupt, die sich zum Teil aus der vorindustriellen Funktion der Familie als Wirtschaftseinheit legitimierte, brüchig.

Auf der anderen Seite spiegelten solche Bestimmungen in den Fabrikordnungen die Angst vieler Unternehmer wider, Fabrik- und Betriebsgeheimnisse an Außenstehende preiszugeben <sup>1)</sup>. Und insofern handelten die Unternehmer wiederum ganz rational. Sie machten damit deutlich, daß ihnen bewußt war, daß sie sich in den Regeln der Konkurrenz bewegten (als Ausdruck der individualistisch geprägten kapitalistischen Wirtschaftsweise).

Die soziale Isolierung der Belegschaftsangehörigen setzte sich fort auch innerhalb des Betriebes. So untersagte die Fabrikordnung der Augsburger Kattunfabrik Schöppler & Hartmann von 1865 den Arbeitern, "mit Andern Besprechungen zu pflegen oder Possen zu treiben, weil dadurch die Aufmerksamkeit auf die Arbeit gestört wird" <sup>2)</sup>. In den Sälen der Baumwollfeinspinnerei in Augsburg sollte gar "vollkommenes Schweigen herrschen" <sup>3)</sup>; die Fabrikordnung der Zwirnerei und Nähfadefabrik Augsburg bestimmte, daß es bei Getriebestillstand während der Arbeitszeit den Arbeitern bei Strafe eines halben Taglohns verboten war, ihren Arbeitsplatz zu einem Gespräch mit anderen zu verlassen <sup>4)</sup>.

1) So bestimmte beispielsweise die "Allgemeine Verordnung für die Arbeiter der Bleich- und Appretur-Anstalt Weissenau: "... auch soll keiner am Wirthstische über Fabrikangelegenheiten schwatzen" (zitiert nach P.Borscheid:Textilarbeiter-schaft, a.a.O., S. 377).

2) Zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S. 123.

3) So ein Passus der Fabrikgesetze der Augsburger Baumwollfeinspinnerei von 1856, zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S.123.



Eine solche soziale Isolierung war aber nicht eine Bedingung formaler Organisation, sie sollte nicht nur die Energie und die Aufmerksamkeit auf die für viele ungewohnte Industriearbeit fördern und somit die Leistung jedes einzelnen erhöhen; sie förderte auf der anderen Seite die Entsolidarisierung der Belegschaftsangehörigen, brach damit Entwicklungen eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens und negierte die Möglichkeit des industriellen Lohnarbeiters, sich gemäß den Vorstellungen des bürgerlichen Individualismus auch politisch zu entfalten.

Die soziale Isolierung wies mithin jene Ambivalenz auf, die fast alle Bestimmungen der Fabrikordnungen und letztlich auch das Verständnis der Unternehmer von der Gestaltung der sozialen Beziehungen, der Leitungstechniken und der Organisation des Produktionsprozesses charakterisierte: zum einen die sich aus sachlichen Notwendigkeiten ergebenden Anforderungen zur Einübung und Gewöhnung an industrielle, formal organisierte Arbeit, zum andern die Durchsetzung dieser Notwendigkeiten mit Mitteln und Methoden, die eher überflüssig waren und der politischen, absoluten Herrschaftssicherung gegen das 'Volk' entsprachen, als den sachlichen Erfordernissen einer rationalen Betriebsführung und den Notwendigkeiten der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatis.

Dies alles war gepaart mit der während der Umbruchperiode ständig wachsenden und sich gewissermaßen proportional zu den immer mehr politisierenden Ansätzen zur Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens entwickelnden Befürchtungen der Unternehmer, eine Solidarisierung der Belegschaftsmitglieder und deren noch so geringe Mitwirkung an bestimmten betrieblichen Entscheidungen könnte die Herrschaftsposition des Unternehmers und industrielle Produktion im Betrieb ernsthaft gefährden, ähnlich wie man auf gesellschaftlicher Ebene zu erkennen meinte, daß die Sozialdemokratie als Ausdruck einer überbetrieblichen Solidarisierung der industriellen Lohnarbeiter Staat und Gesellschaft fundamental bedrohte.

---

Fortsetzung der Fußnote 4) von Seite 1036:

4) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 123.

Die 'Entsozialisierung' und die Individuierung machte die Arbeiter zur nach Normen und Sanktionen reagierenden 'Arbeitskraft' (und war insofern auch Vorläufer der späteren Arbeitsstudien wie Taylor und Refa). Sie bedeuteten einen Bruch aus der Geborgenheit der ständischen Solidarität, die allerdings für die pauperisierten Massen nicht galt und darüberhinaus auch für die Handwerker immer brüchiger wurde, aber trotz allem in den Idealvorstellungen und Verunsicherungen eine große Rolle bei der anfangs rückwärts orientierten Interpretation der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter spielte. Die soziale Isolierung sollte auch durch das Gegeneinander-Ausspielen von unterschiedlichen Belegschaftsgruppen und die Möglichkeit der Denunziation bei Belohnung des Denunzianten und gleichzeitiger Wahrung seiner Anonymität hervorgerufen werden.

So bestimmten die Fabrikgesetze der Augsburger Baumwollfeinspinnerei von 1856, daß die erwachsenen Spinner die Verantwortung für das Betragen ihrer jugendlichen Mitarbeiter zu tragen hatten <sup>1)</sup>. Einerseits war damit beabsichtigt, gerade die jungen, industrieunerfahrenen Belegschaftsmitglieder an den Qualifikationen und Erfahrungen der Älteren teilhaben zu lassen, andererseits jedoch wurden hier durch Sozialisationsfunktionen auch Autoritätsfunktionen geschaffen, die ihre Wurzeln in tradierten Lehrling-(Alt)Geselle-Beziehungen hatten, und die den Erfordernissen von industriell bedingten, auf sachlichen Notwendigkeiten beruhenden Kooperationsbeziehungen zu wenig Rechnung trugen. Sie konstruierten vor allem Herrschaftsverhältnisse, die dazu angetan waren, die Konkurrenz zwischen einzelnen Belegschaftsmitgliedern und -gruppen zu vergrößern und letztlich damit die (absolute) Herrschaftsausübung des Unternehmers zu erleichtern.

Aber nicht nur zwischen einzelnen Belegschaftsgruppen wurde unterschieden (erheblich gefördert durch die Heterogenität der Belegschaftsstrukturen und deren mangelnde Integrationsfähigkeit gerade in der Textilindustrie), sondern auch zwischen den einzelnen Belegschaftsmitgliedern mit dem Mittel

---

1) Zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S. 123.

der Denunziation.

So hieß es beispielsweise in § 17 der Fabrikordnung der Kammgarnspinnerei von Merkel & Wolf in Eßlingen von 1856:

Überhaupt erhält derjenige, welcher eine durch einen Anderen begangene Untreue entdeckt und auf dem Contor angibt, wenn der Thäter überführt wird, eine der Wichtigkeit des Falles angemessene Belohnung, und sein Name soll verschwiegen bleiben 1);

wobei dann der Name des Übeltäters,

so wie die Thatsache in einem Anschlagzettel, welcher während 14 Tage in allen Werkstätten angeheftet wird, bekannt gemacht

wurde 2).

Gegen solche Praktiken lief der sozialdemokratische 'Volksstaat' Sturm. 1874 wurden hier entsprechende Bestimmungen als "Pflege .. schmutzigen Denunziantenthums" und als Versuch, die Arbeiter zu gemeinen Spitzeln herabzuwürdigen, bezeichnet 3).

Auch Fabrikinspektoren kritisierten in ihren jeweiligen Berichten des öfteren entsprechende Passagen in den Fabrikordnungen 4); die Bezirksregierung von Schwaben und Neuburg untersagte gar 1853 die Aufnahme einer ähnlichen Verfügung in die Fabrikordnung der Augsburger Weberei am Fichtelbach mit der Begründung,

daß diese Bestimmung als eine unbefugte Prostituierung zu betrachten und deshalb keineswegs zuzulassen ist 5).

Damit ist - wie oben schon des öfteren festgestellt - auch hier die Tatsache gegeben, daß die staatliche Bürokratie - in diesem Fall die bayerische - absolute Härten der Gestaltung der sozialen Beziehungen zwischen Unternehmer und Be-

---

1) Ähnliche Bestimmungen waren enthalten in § 17 der Fabrikordnung der Württembergischen Baumwoll-Spinnerei und Weberei bei Eßlingen, in § 21 der Fabrikordnung der Augsburger Kammgarnspinnerei und in § 19 der Fabrikordnung der Textilfabrik von 1873.

2) § 21 der Fabrikordnung der Augsburger Kammgarn-Spinnerei.

3) Der Volksstaat, 6.Jg.(1874),Nr.124 (S.1),zitiert nach B. Flohr, a.a.O., S.67.

4) Vgl. B.Flohr, a.a.O., S.67.

5) Zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S.124. Die Regierung war offensichtlich nur durch Zufall auf diese Bestimmungen gestoßen. Andere Fabrikordnungen wurden deshalb von ihr nicht entsprechend geändert.

legschaft nicht hinnahm; ein Hinweis dafür, daß insbesondere höhere Beamte eine in Bayern spezifisch gerühmte politische Liberalität als Richtschnur ihres Handelns aufwiesen.

Auf der anderen Seite jedoch deutete die Förderung des Denunziantentums durch die Fabrikordnungen auch auf den Versuch einer realistischen Wahrnehmung und angemessenen Verarbeitung der durch die neuen Organisationsformen und Produktionsverhältnisse von Arbeit und Kapital geschaffenen Verhältnisse durch die Unternehmer insofern hin, als letztere eine latente Bedrohung durch das Entstehen des industriellen Proletariats als einer neuen sozialen Gruppe erkannten, die sie allerdings nicht als politische Klasse begriffen, und deren Forderungen sie nicht ursächlich als im institutionellen Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft und in der organisierten Dynamik des industriellen Kapitalismus verankert sahen. Die Förderung des Denunziantentums und die soziale Isolierung nach außen und auch innerhalb des Betriebs ergänzten als quasi moderne Elemente die ansonsten feudal-ständisch geprägte absolute Herrschaftsausübung, die - neben den noch genauer zu diskutierenden Fabrikordnungsbestimmungen zur betrieblichen Fürsorge - auch und vor allem den absoluten Gehorsam gegenüber dem Unternehmer bzw. dessen Beauftragten absichern sollte.

#### Die Gehorsams- und Disziplinierungsvorstellungen der Unternehmer:

Dabei gilt auch für den Herrschaftsanspruch des Unternehmers, was gerade zum Denunziantentum gesagt wurde: während der preußisch-deutsche Staat lediglich ein relativ begrenztes Direktionsrecht garantierte (die Arbeiter hatten Anordnungen nur "in Beziehung auf die ihnen übertragenen Arbeiten ... Folge zu leisten" <sup>1)</sup>), sprachen die Fabrikordnungen von einer absoluten und die ganze Person des Arbeiters (nicht nur in seiner Funktion als Ware Arbeitskraft) umfassenden Gehorsamspflicht gegenüber den Vorgesetzten. So hieß es beispielsweise in den §§ 22 und 27 der Fabrikordnung der Textilfabrik von 1973:

1) § 121 der Reichsgewerbeordnung, in: Reichsgesetzblatt von 1883, S.225.

§ 22

Jeder Ungehorsam von Seiten der Arbeiter gegen ihre Vorgesetzten oder die von letzterem dazu verordneten Personen, wird mit einer Strafe von einem bis fünf Tagelöhnen belegt werden. Jeder Arbeiter hat im Betreff der ihm übertragenen Arbeit, sowie in seinem sittlichen Verhalten sich streng an die eingeführte Ordnung zu halten, und sind die Meister und Werkführer dafür verantwortlich, daß die fallsigen Vorschriften streng befolgt werden.

§ 27

Für den Schutz und die väterliche Sorgfalt, welche die Arbeiter von ihren Vorgesetzten zu erwarten haben, versprechen sie ihnen Anhänglichkeit und Treue, sowie Anzeige dessen, was sie als der guten Ordnung und dem Nutzen der Fabrik Schädliches in Erfahrung bringen.

Gerade die letzte Bestimmung zeigt recht deutlich den Zusammenhang zwischen angebotener Fürsorge (die allerdings, wie wir wissen, recht begrenzt in ihrem Ausmaß und sehr willkürlich in ihrer Verteilung war) und die von den Unternehmern daraus abgeleitete Verpflichtung zur Anhänglichkeit und Treue; beides Begriffe, die mit der bürgerlichen Gewerbe- und Vertragsfreiheit wenig gemein haben.

Interessant in diesem Zusammenhang ist § 26 der Fabrikordnung der Augsburger Kammgarn-Spinnerei:

§ 26

Gegenwärtige Verordnung soll in allen Werkstätten angeschlagen werden, damit sich keiner mit dessen Unwissenheit entschuldigen kann. - Wer diese Verordnung beschmutzt oder zerreißt wird sogleich entlassen, und der ihm schuldige Lohn ihm zurückgehalten.

Damit ist ein Versuch unternommen worden, einer wesentlichen Funktion der Fabrikordnung im industriellen Kapitalismus, nämlich abstrakte Verhaltensnormen für das einzelne Belegschaftsmitglied verbindlich zu machen, annähernd gerecht zu werden. Die Bestimmung verlangte, daß der Fabrikordnung als solcher Gehorsam bzw. genauer: Beachtung entgegenzubringen war; der Autoritätsanspruch wurde nun nicht mehr gegenüber einer bestimmten Person - Unternehmer, Vorgesetztem - verlangt, sondern jetzt gegenüber unpersönlichen Regelungen in Form einer Fabrikordnung. Wer die Fabrikordnung als Ausdruck einer notwendigen generellen Regelung von Verhaltensweisen und Arbeitsorganisationen als solche mißachtete - durch Beschmutzung oder



Zerreißen -, wurde genauso bestraft wie jemand, der der Person des Unternehmers/Vorgesetzten die erwartete Achtung und den Gehorsam versagte. Eine solche Bestimmung verlangte von den Arbeitern eine intellektuelle Leistung, die letztlich nur erbracht werden kann, wenn die Anforderungen und Zwänge des industriell-kapitalistischen Systems schon sachlich-rational von den Individuen aufgearbeitet werden konnten, was während der hier diskutierten Umbruchperiode in der Praxis keineswegs vorauszusetzen war.

Damit bestätigt sich auch im Detail, daß die Fabrikordnungen ein Gemisch von einerseits tradierten, sich auf das ständisch-feudale Normengefüge beziehende und andererseits von durchaus auf sachlich-rationalen Kriterien beruhenden Anforderungen war, wobei allerdings erstgenannte bei weitem überwogen.

Genau diese Widersprüchlichkeit spiegelt sich auch in den Bestimmungen der Fabrikordnungen zur pfleglichen Behandlung der Maschinen und des Materials sowie zur fehlerlosen Arbeit wider.

Die Fabrikordnungen in ihrer Funktion zur Gewöhnung der Arbeiter an die Technik unter gleichzeitiger Verneinung einer über das betriebsnotwendige Maß hinausgehenden Selbsthilfe:

Es wurde versucht, die Arbeiter an den Umgang mit Maschinen zu gewöhnen; die relative Gleichgültigkeit, das anfangs vorhandene technische Unverständnis der Arbeiter sollte durchbrochen werden mit dem Ziel der Erbringung möglichst hoher und fehlerfreier Leistung unter Bestrafung bei schlechter Arbeit und Unsauberkeit, was neben dem oben Genannten angesichts der schlechten Arbeitsbedingungen und des Auseinanderfallens von Produktion und Konsum schwierig war. Die Maßnahmen und Methoden zur Erreichung solcher Ziele in dem Kampf mit dem widerspenstigen 'Menschenmaterial' gingen allerdings weit über das notwendige Maß der Anpassung hinaus, sie waren - auf einer obrigkeitlich-moralistischen Grundlage - Herrschaftssicherung über das notwendige Maß an Autorität hinaus.

So bestimmte § 13 der Fabrikordnung der Württembergischen



## Baumwoll-Spinnerei und Weberei bei Eßlingen von 1857:

Derjenige Arbeiter, welcher schlechte Arbeit liefert, wird im Verhältnis der vorgefundenen Arbeit bestraft, derjenige aber, welcher fleißig und exakt arbeitet, erhält Prämien. Ein Verzeichniß der Prämien und Strafen wird zur Kenntnißnahme der Arbeiter in den Sälen angeschlagen 1).

Die Handhabung einer solchen Leistungskontrolle lag ganz im Ermessen des Vorgesetzten und war an keine Vorschriften gebunden, wobei die damit genehmigte Willkür der Vorgesetzten einer autoritär-absoluten Herrschaftsausübung entsprach. Die Verantwortlichkeit jedes einzelnen Arbeiters für die Reinlichkeit der Maschinen ist beispielhaft für viele andere Fabrikordnungen in § 23 der Fabrikordnung der Textilfabrik von 1873 festgehalten:

Jede Woche wird eine allgemeine Reinigung vorgenommen, nach welcher eine Untersuchung stattfindet, und werden diejenigen, deren Maschinen nicht rein gefunden werden, mit der in § 7 angedrohten Strafe belegt.

§ 7 derselben Fabrikordnung wies folgende Strafe aus:

Jeder Arbeiter ist gehalten, seinen Platz und seine Maschine stets rein zu halten, bei Strafe einer Geldbuße von wenigstens dem 3ten Theil seines Tagesverdienstes 2).

Die Eigenverantwortlichkeit der Arbeiter wurde auch auf die Werkzeuge, derer sich der Arbeiter bedienen mußte, ausgedehnt:

Jeder Arbeiter ist für die ihm anvertrauten Werkzeuge etc. verantwortlich und sollen dieselben in einem ihm zu übergebenen kleinen Büchlein eingetragen, zu- und abgeschrieben werden. Wenn er sie bei Nachfrage nicht gleich vorweisen kann, werden sie auf seine Kosten durch neue ersetzt 3).

---

1) In diesem Zusammenhang ist interessant, daß solche Anforderungen bzw. negativen Abgrenzungen ('schlechte Arbeit') nur sehr allgemein gehalten waren und kaum detaillierte Vorschriften enthielten, was sowohl auf mangelnde Produktionsorganisation und Schriftlichkeit (Anweisungen) als auch auf einen geringeren Standardisierungsgrad der Produktion und Arbeit schließen läßt.

2) § 12 der Fabrikordnung der Augsburger Kammgarn-Spinnerei verhängte für ein solches Delikt sogar einen oder mehrere Tagelöhne Strafe, ganz nach dem Ermessen des Aufsehers/Meisters.

3) § 9 der Fabrikordnung der Kammgarn-Spinnerei von Merkel & Wolf in Eßlingen 1856.

Die durch die Fabrikordnungen definierten persönlichen Verantwortungen für die Qualität der Arbeit, für Sauberkeit am Arbeitsplatz und der Maschine sowie für die Vollständigkeit der anvertrauten Werkzeuge ist neben dem kapitalistisch begründeten Interesse, möglichst alle Risiken auf die Gesellschaft insgesamt und die Belegschaft abzuwälzen und neben der technisch-industriellen Notwendigkeit, die Maschinen und Werkzeuge funktionsfähig zu halten, auch ein Ausdruck der bürgerlichen Norm der Eigenverantwortlichkeit, nach deren Verständnis jeder für sich selbst und die ihm anvertrauten Dinge verantwortlich zu sein hatte. Gerade die manchester-liberal geprägte, autoritäre Betriebspolitik der Textilunternehmer erkannte grundsätzlich die - aber in der Praxis kaum wiederzuerkennende - Selbständigkeit der Individuen an. Eine solche Verantwortlichkeit, jedoch in einem völlig anderen Zusammenhang und mit sehr unterschiedlicher Intention, forderte auch das ständische Zunftwesen, das dem Handwerker einen sehr hohen Grad an Autonomie für seinen eigenen unmittelbaren Arbeitsbereich beließ. Und hierin liegt auch gerade der Unterschied der Definition der Verantwortungsbereiche des bürgerlichen Individualismus und des ständischen Zunftwesens - abgesehen von anderen, schon oben diskutierten Dingen. Während die ständischen Handwerker/Gesellen weitgehende Entscheidungsfreiheit in der Organisierung ihres Arbeitsprozesses besaßen, mußten die industriellen Lohnarbeiter zwar verantwortlich sein für die Mängel der betrieblichen Organisation (die sich ja immer am einzelnen Arbeitsplatz zeigen), durften auf der anderen Seite jedoch keinerlei Entscheidungen treffen, um zum Beispiel eben gerade diese Mängel abzustellen.

Eine solche Anordnung war zwar einerseits ein Ausdruck der zunehmenden betrieblichen Arbeitsteilung, beispielsweise in der Form der Auslagerung der einzelnen Instandhaltungstätigkeiten aus dem unmittelbaren Arbeitsprozeß durch die Maschinenarbeiter und deren Gehilfen und ihre Zentralisierung in gesonderten Abteilungen. Andererseits jedoch wurde damit auch beabsichtigt, die Zuweisung von zu großen technischen und organisatorischen Entscheidungskompetenzen an die einzelnen Belegschaftsmitglieder zu vermeiden in der (nicht so explizit

geäußerten) Befürchtung, daß solche Kompetenzen die Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins, eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens bei den Individuen und der Belegschaft insgesamt fördern könnten.

Darüberhinaus bedeutete die Zuweisung von 'unbilligen' Verantwortlichkeiten für bestimmte Produktionsmittel an die einzelnen Belegschaftsmitglieder auch die Verbesserung der betrieblichen Kostensituation und damit zugleich der unternehmerischen Ertragslage.

Dies alles widersprach zum einen dem kooperativen Arbeitsvollzug einer arbeitsteilig organisierten industriellen Arbeit; beispielsweise war es bei strenger Befolgung der Bestimmungen über den jederzeit zu erbringenden Nachweis der Vollständigkeit der Werkzeuge kaum möglich, ein bestimmtes Werkzeug an einen anderen Arbeiter auszuleihen, falls dieser sein eigenes Werkzeug im Moment nicht fand. Der Arbeiter wurde also durch eine solche Bestimmung gezwungen, entgegen den Erfordernissen eines relativ kontinuierlich verlaufenden Arbeitsprozesses stets erst Aufräums- und Sucharbeiten zu veranstalten; insgesamt wurde damit der Produktionsprozeß in seinem Verlauf ständig gestört.

Daneben sollten jedoch solche Verhaltensnormen, die sich nicht mehr unmittelbar und sinnfällig ergaben, durch die formale Organisation sichergestellt werden.

Auf der anderen Seite aber bedeuteten die Strafbestimmungen für die genannten 'Delikte' einen Rückgriff in absolutistische Abhängigkeitsverhältnisse, die die bürgerliche individualistisch-liberale Verhaltensprogrammatik zu überwinden trachtete.

Im Widerspruch zu der extensiven Auslegung der Eigenverantwortlichkeit der industriellen Lohnarbeiter für Maschinen, Werkzeuge sowie deren sauberen Zustand, die eher einem manchester-liberalen Verhalten der Unternehmer entsprach <sup>1)</sup>,

1) Typisch für die manchester-liberal geprägte autoritäre Betriebspolitik der meisten Textilunternehmer war auch, daß es in den Fabrikordnungen kaum oder nur sehr unzulängliche Sicherheitsvorschriften gab, während dies in anderen Branchen - zum Beispiel beim Bergbau - doch anders war.

standen die entsprechenden Bestimmungen zur Kollektivhaftung der Belegschaften bzw. Belegschaftsteile. So bestimmte § 9 der Fabrikordnung der Textilfabrik von 1873:

Wenn in einem Arbeitssaale ein Gegenstand beschädigt wird, und der Thäter nicht auszumitteln ist, so sind die Arbeiter des ganzen Saales bis zur Nachweisung des Täters haftbar.

Obwohl eine solche Kollektivhaftung in den Fabrikordnungen der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts insgesamt nicht gerade häufig zu finden war, erschien sie überwiegend in jenen der Textilindustrie <sup>1)</sup>. Neben der Zuweisung der Schuldfrage ohne Berücksichtigung des wahren 'Täters' oder gar der Ursachen (die zum Beispiel in der Arbeitshetze, in der mangelnden Gewöhnung an arbeitsteilige, mechanisierte Produktion liegen kann) weist damit die Kollektivhaftung auch noch auf die besondere Rolle der Textilindustrie als 'Industrieschule' hin, in der industrieunerfahrene Arbeiter und Arbeiterinnen an die industrielle Arbeitsweise gewöhnt werden sollten und - allerdings nicht intendiert! - dann durch betriebliche Fluktuation den anderen Branchen 'zur Verfügung gestellt wurden'. -

Die Rolle der Textilindustrie als allgemeiner Industrieschule kommt, allerdings in negativer Hinsicht, auch in einer Bestimmung zum Ausdruck, die den Arbeitern Reparaturarbeiten an einer defekten Maschine untersagte, und die in fast allen Fabrikordnungen der Textilindustrie enthalten war.

So hieß es zum Beispiel in § 8 der Fabrikordnung der Kammgarnspinnerei von Merkel & Wolf in Eßlingen:

Kein Arbeiter soll eine in Unordnung gerathene Maschine berühren, wenn auch nur die kleinste Ausbesserung daran zu machen wäre, sondern den Werkmeister herbeirufen. Dagegen werden mit einer Geldbuße von fl. 1,- bestraft.

1) So ist die Kollektivhaftung in allen vier hier breiter vorgestellten Fabrikordnungen zu finden. Neben der oben genannten Fabrikordnung der Textilfabrik von 1873 noch in den §§ 15 und 17 der Fabrikordnung der Württembergischen Spinnerei und Weberei, in § 10 der Fabrikordnung der Augsburger Kammgarnspinnerei und ebenfalls in § 10 der Fabrikordnung der Eßlinger Kammgarnspinnerei.

Die Textilunternehmer versuchten somit auf ihre Weise, der Industrieunerfahrenheit der meisten Belegschaftsangehörigen in einer Weise Rechnung zu tragen, in der ihnen möglichst kein großer Schaden entstand <sup>1)</sup>. Abgesehen davon, daß bei der Befolgung einer solchen Bestimmung den Spinnern und Webern Verdienstausschlag entstand (denn sie arbeiteten im Stück-/Akkordlohn, so daß aufgrund der durch das langwierige Herbeirufen des Werkmeisters auftretende Zeitverlust allein in das (Lohn)Risiko der Spinner/Weber fiel), verkannten die Unternehmer völlig, daß industrielle Arbeit letztlich nur dann möglich ist, wenn sich die Belegschaftsangehörigen ein gewisses technisches Grundverständnis aneignen konnten, was wiederum hauptsächlich auf dem Wege der Erfahrung geschah (da es zu der Zeit keine technisch/organisatorisch orientierte Schul- oder Berufsausbildung gab). Auf dieser Erfahrung beruhte ein großer Teil der (notwendigen) Qualifikationen von Spinnern und Webern. Sie bezog sich neben der Kenntnis der Rohstoffe und der Wirkungsweise der industriellen Kooperation auch auf die Kenntnis der Maschinenteknik. Im übrigen war es gerade in der Praxis üblich, daß Spinner, Weber und auch schon deren Gehilfen kleinere Reparaturen selbst ausführten. Hätten die Arbeiter so gehandelt, wie es in den Fabrikordnungen vorgeschrieben war, so wäre sicher die Produktion binnen kürzester Zeit ins Stocken geraten. Die Unternehmer unterschätzten dabei die Funktion der für die industrielle Produktion notwendigen Eigeninitiative und Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeiter; eine Unterschätzung, die ihre Gründe neben der Angst vor dem anzurichtenden Schaden

---

1) Zu diesem Zweck wurden auch Bestimmungen in die Fabrikordnungen aufgenommen, die die Beschädigung von Heizungs- und Beleuchtungsapparaturen durch die Arbeiter vermeiden sowie die Feuergefahr mindern sollten (so durften die Lampen der Arbeiter nur vom Pförtner angezündet werden); stellvertretend für viele die §§ 18 und 19 der Fabrikordnung der Augsburger Kammgarn-Spinnerei:

§ 18. Die Laternen der Arbeiter müssen mit Lichtern beleuchtet, und dürfen Abends beim Fortgehen nur beim Pförtner angezündet werden, bei Strafe eines Taglohnes.

§ 19. Wer die Heizungs- und Beleuchtungs-Apparate so wie das Getriebe berührt, verfällt in eine Strafe von einem Taglohn, und vergütet außerdem den Schaden, welchen er dadurch verursacht hat.



durch unsachgemäße Eingriffe auch in dem Selbstverständnis der Unternehmer von autoritär geprägten sozialen Beziehungen auch im Industriebetrieb hatte. Die Unternehmer sprachen damit implizit und grundsätzlich den Arbeitern jegliche individuelle Lernfähigkeit ab, die an sich dem bürgerlichen Individualismus immanent war und sich in dem Begriff der Autonomie und Eigeninitiative manifestierte. Die am ständisch-feudalen Normengefüge orientierte Herrschaftsauffassung der Unternehmer ließ also in den Bestimmungen der Fabrikordnung keinen Raum für Entwicklungen, die die Legitimierung ihres über die sachlich-rationalen Leitungskompetenzen hinausgehenden moralisch-pathetischen Herrschaftsanspruchs hätten brüchig werden lassen <sup>1)</sup>.

Damit formulierten sie in den Fabrikordnungen einen Anspruch, der in einem erheblichen Gegensatz zu jenen in den gleichen Fabrikordnungen enthaltenen Bestimmungen der Eigenverantwortlichkeit jedes Arbeiters bei Schäden der Maschine, schlechter Arbeit, Verlust von Werkzeugen etc. stand. Erklärt werden kann dieser Gegensatz aus dem Versuch der Unternehmer, bei Aufrechterhaltung ihres vorindustriell geprägten autoritären Herrschaftsanspruchs möglichst viele Risiken des kooperativ angelegten Produktionsprozesses auf die Arbeiter abzuwälzen - sei es in der Form der Individual- oder der Kollektivhaftung.

Daß sich die Arbeiter selbst diesem Anspruch auf Verzicht auf Eigeninitiative und Selbsthilfe in der betrieblichen Praxis zum Teil entzogen, spricht für die Ansätze zur Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz der Arbeiter, die natürlich auch auf einen fortschreitenden Prozeß der Gewöhnung an die industrielle Arbeit deutet.

---

1) Daß sich in der betrieblichen und gesellschaftlichen Praxis so etwas wie eine politische Handlungskompetenz der industriellen Lohnarbeiter (zwar mühsam und widersprüchlich) herausbilden konnte (wie wir oben dargelegt haben), läßt eben den dialektischen Zusammenhang der Betriebsordnungsversuche der Unternehmer und der Versuche der Arbeiter zur adäquaten Verarbeitung ihrer eigenen Situation und Position deutlich werden.



Die Gewöhnung an die industrielle Arbeit sollte nach Maßgabe der Fabrikordnungen auch durch die Unterdrückung jedweder den Produktionsfluß tatsächlich und vorgeblich hemmender Gewohnheiten, Alkoholverbot etc. erreicht werden. Gerade in der Textilindustrie mit ihren sehr heterogen zusammengesetzten, industrieunerfahrenen Belegschaften schienen den Unternehmern solche Maßnahmen notwendig. H.P.Bahrdt schreibt dazu:

Die Betriebsführung regierte den Bereich der Arbeit (damit) überwiegend mit indirekten Methoden: Sie befahl nicht, wie gearbeitet werden soll, sondern sie kontrollierte Quantität und Qualität der Ergebnisse und verhinderte, daß während der Arbeitszeit noch etwas anderes getan wurde als Arbeit 1).

Die soziale Isolierung - und zwar sowohl gegenüber den nicht in der Fabrik Arbeitenden als auch innerhalb der Belegschaft - gehörte ebenso zu den Mitteln zur Erreichung einer Konzentrierung auf die Arbeit mit dem Ziel der Leistungssteigerung und Herrschaftssicherung, wie beispielsweise das in fast allen Fabrikordnungen enthaltene Rauch- und Alkoholverbot sowie die drakonische Bestrafung bei Verunreinigung der Abtritte und anderer Betriebsteile.

Zwar ist einerseits festzuhalten, daß der (übermäßige) Genuß von Schnaps durchaus leistungsmindernd und unfallgefährdend war, auf der anderen Seite jedoch bedeutete er für die Arbeiter auch eine Betäubung, um die Belastungen des Arbeitstages subjektiv erträglicher<sup>er</sup> erscheinen zu lassen. Unter das Alkoholverbot fiel auch Bier, das angesichts der zum Teil unerträglichen Hitze in den Fabrikräumen oft nur die Funktion des Durstlöschens hatte und zudem auch Ersatz für feste Nahrungsmittel war <sup>2)</sup>.

---

1) H.P.Bahrdt: Die Krise der Hierarchie im Wandel der Kooperationsformen, in: Soziologie und moderne Gesellschaft. Verhandlungen des 14. Deutschen Soziologentages 1959 in Berlin, Stuttgart 1959, S. 113-121, im folgenden zitiert als: Hierarchie, S. 117.

2) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.1.5. (Ernährung und Eßgewohnheiten als Ausdruck der Veränderungen der Bedürfnisstrukturen) und 2.2.1.6. (Die Schwierigkeiten bei der Befriedigung von Bedürfnissen durch die Einstellung auf den Geldlohn und den Geldverkehr).

Die Verbote wurden ebenso häufig wie ausgesprochen auch umgangen, was darauf hindeutet, daß zunächst einmal der mit massiven Strafandrohungen unterstützte Herrschaftsanspruch des Unternehmers relativ abstrakt blieb. Wenn allerdings ein Arbeiter bei der Umgehung eines Verbots ertappt wurde, und der Vorgesetzte diesen Verstoß gemäß der willkürlich von ihm auslegbaren Beurteilungs- und Herrschaftsgewalt zur Anzeige und Bestrafung brachte, verwirklichte er sich gewissermaßen 'materiell'.

Die Verbote bedeuteten auch die Unterdrückung von Gewohnheiten und freieren Umgangsformen der Belegschaftsmitglieder, von denen der Unternehmer meinte, daß sie sowohl die Leistung mindern als auch längerfristig den Belegschaftsangehörigen ein zu großes Maß an 'Freiheit' verschaffen könnten, das dann zu anderen Zwecken - beispielsweise der Infragestellung seiner Stellung - hätte 'mißbraucht' werden können. Dahinter stand die Angst, daß die Arbeiter ein politisches Bewußtsein ihrer Situation und Position entwickeln könnten, das sich dann als ständige Bedrohung für die Unternehmer erweisen würde.

Darum wurden in den Fabrikordnungen den Belegschaftsangehörigen auch noch so kleine Möglichkeiten zur Entwicklung von Eigeninitiative und Selbsthilfe verweigert; als Ersatz wurden ihnen dafür bestimmte sozialpolitische Vergünstigungen geboten, bei deren Nutzung sichergestellt wurde, daß die Arbeiter nicht politisch handelnde und sozial abgesicherte Subjekte in einer für den Unternehmer existenzbedrohenden Weise werden konnten.

#### Die Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik:

Allerdings gerieten die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik gerade in der Textilindustrie im Vergleich zum Beispiel zu jenen von Krupp und Stumm recht dürftig, sie waren gemäß dem manchester-liberal geprägten autoritären Selbstverständnis der Textilunternehmer vor allem dazu angetan, die Durchführung der Produktion und die Erhaltung der betrieblich erforderlichen Arbeitskraft in wirtschaftlich

vertretbarem Rahmen sicherzustellen<sup>1) 2)</sup>.

Insofern wiesen die betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen in der Textilindustrie neben dem Aspekt der Fürsorge als Ausdruck eines ständisch-feudalen Selbstverständnisses der Unternehmer auch immer Momente eines ökonomisch-zweckrationalen Verhaltens auf. Das Kostenargument spielte bei den Textilunternehmern immer schon eine größere Rolle, entsprechend gering fielen die betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen aus.

So gab es nur relativ selten Betriebswohnungen<sup>3)</sup>, die ähnliche Vor- und Nachteile für die Nutzer hatten wie jene zum Beispiel bei Krupp und Stumm. In diesem Zusammenhang ist ein Aspekt von Interesse, der weiter unten als eine allgemeine Funktion von Fabrikordnungen diskutiert wird, und der durchaus als 'modern' zu bezeichnen ist. Gemeint ist die schriftliche Fixierung einer betrieblichen Hierarchie, unter anderem mit dem Ziel der Bildung von Kadern, was insgesamt ja zu den elitär konsolidierten Belegschaften führte.

Bei den Werkswohnungen nun zeigten die erheblichen Unterschiede im Mietpreis nicht nur die verschiedenen Wohngrößen an, sondern waren durch die Architektur der Arbeitersiedlungen zugleich Ausdruck der hierarchischen Verhältnisse im Betrieb. So ließ die Augsburger Kammgarn-Spinnerei sechs unterschiedliche Wohnungstypen bauen, von denen zwei ausschließlich Drei- und Vierzimmerwohnungen für Meister und Angestellte

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.1.4.2. (Die patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens) sowie Kapitel 2.3.1.4.3. (Die manchester-liberal geprägte autoritäre Betriebspolitik der Unternehmer).

2) Eine Ausnahme hiervon bildete die Mechanische Baumwoll-Spinnerei der Herren Staub & Söhne in Württemberg; Staub hatte ein ausgebautes betriebliches Wohlfahrtssystem, das Arbeiterquartiere, Gesangsverein, Musikverein, Lesezimmer, Versammlungszimmer für unverheiratete Arbeiterinnen, daneben noch Krankenkasse, Sparkasse, Pensionskasse etc. umfaßte; Fabrikordnung und Statuten sind abgedruckt bei P.Borscheid: *Textilarbeitergesch. a.a.O.*, S. 545 - 555.

3) So zum Beispiel das Kammgarnquartier in Augsburg (von der Augsburger Kammgarn-Spinnerei) oder auch die Werkswohnungen der Augsburger Mechanischen Spinnerei und Weberei und der Stadtbachspinnerei, vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 195 ff.

umfaßten, während die restlichen für Arbeiterfamilien bestimmt waren <sup>1)</sup>. Aber auch unter den Arbeitern selbst gab es unterschiedliche Belegungen, so befanden sich unter den Mietern der ersten Wohnungen der Augsburger Kammgarn-Spinnerei neben Meistern ausschließlich gelernte Spinner; damit wird die mobilitäts- und fluktuationshemmende Funktion solcher Wohnungen deutlich, deren Wirkung sich daher vor allem auf den 'Stamm' der Belegschaften bezog (was im übrigen mit den oben geführten Diskussionen zur Mobilität und betrieblichen Fluktuation zusammentrifft).

Eine weitere Einrichtung der betrieblichen Sozialpolitik war die betriebliche Krankenkasse, die fast durchgängig auch in den größeren Textilfabriken vorhanden war <sup>2)</sup>.

In der Regel waren alle Belegschaftsmitglieder Zwangsmitglieder der Kasse, wobei allerdings auch hier - zumindest noch bis 1880 -, ähnlich wie bei <sup>den</sup> Werkswohnungen, die Kaderpolitik der Unternehmer durchschimmerte. So waren zum Beispiel in der Augsburger Mechanischen Spinnerei und Weberei nicht nur die Tagelöhner <sup>3)</sup>, sondern anfangs auch noch die stark flukutierenden Handwerker von der Mitgliedschaft und Unterstützung ausgeschlossen <sup>4)</sup>.

Für alle Wohlfahrtseinrichtungen insgesamt galt, daß neben der vom Unternehmer verordneten Festlegung in einem bestimmten Bereich und neben dem Zusammenhang von niedrigen Löhnen und Wohlfahrtseinrichtungen eine selektive Privilegierung durch den Unternehmer bei der Auswahl der Empfänger von Leistungen stattfand. Traf das niedrige Lohnniveau als "offenkundiges Pendant des Wohlfahrtssy-

---

1) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S.195 ff.

2) So lautete zum Beispiel § 18 der Fabrikordnung der Textilfabrik von 1873: "Um den Arbeiter bei eintretender Krankheit vor Mangel zu schützen, ist eine Kranken- und Unterstützungskasse mit besonderen Statuten errichtet. Jeder Arbeiter hat nach abgelaufener Probezeit in dieselbe einzutreten."

3) Es war in den Textilfabriken (aber nicht nur hier) üblich, je nach Geschäftslage die im Taglohn beschäftigten Arbeiter nur für kurze Zeit zu beschäftigen.

4) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 197.

stems <sup>1)</sup>" alle Belegschaftsmitglieder, so kamen verschiedene Sozialeinrichtungen nur bestimmten Belegschaftsgruppen zugute.

Ein anderes Ziel der betrieblichen Krankenkassen war es, die Selbsthilfekassen (vor allem der Gesellen) als Ausdruck des Autonomie- und Selbsthilfeprinzips zu verdrängen und so das Krankenkassenwesen unter die Aufsicht der Geschäftsleitung zu stellen, was entweder sehr direkt oder vermittelt erfolgte (obwohl die Fonds der Fabrikkrankenkassen juristisch als Eigentum der Gesamtheit der Kassenmitglieder galten). So war es durchaus üblich, daß der jeweilige Unternehmer 'Protector' des Krankenkassenvereins war, dem ein Verwaltungsausschuß, dessen Mitglieder "vorbehaltlich der Genehmigung des Herrn Protectors" <sup>2)</sup> von der Belegschaft gewählt wurden, zur Seite stand, wobei der Protector bei allen Beratungen die entscheidende Stimme hatte. Zwar waren die Regelungen der Statuten der betrieblichen Kranken- und Unterstützungskassen in Einzelheiten durchaus unterschiedlich <sup>3)</sup>, dennoch kann die Bestimmung der 'Statuten der Kranken- und Unterstützungskasse für das Fabrik-Personal der Baumwollspinnerei am Stadtbach in Augsburg' von 1853 über die hauptsächliche Funktion des Verwaltungsausschusses, "der Direktion, so oft es von dieser verlangt wird, berathend an die Hand zu gehen" <sup>4)</sup>, als stellvertretend für fast alle derartigen Verwaltungsausschüsse gelten.

Zwar muß auch festgestellt werden, daß solche Ausschüsse Ansatzpunkte zur Entwicklung von betrieblichen Arbeiterausschüssen sein konnten (tatsächlich entstanden einige Arbei-

---

1) I. Fischer, a.a.O., S. 218.

2) Zitiert nach ebenda, S. 200.

3) So wurden zum Beispiel in der Augsburger Mechanischen Baumwoll-Spinnerei und Weberei nur volljährige, unbescholtene, männliche Belegschaftsmitglieder zur Wahl als Verwaltungsausschußmitglieder zugelassen, wobei angesichts des hohen Anteils jugendlicher und weiblicher Belegschaftsmitglieder (nicht nur in dieser Textilfabrik) zwei Drittel der Belegschaftsmitglieder von der Wahl ausgeschlossen waren; vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 201.

4) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 202.

terausschüsse, vom Unternehmer freiwillig errichtet, aus den Verwaltungsausschüssen der Kranken- und Unterstützungsvereine), aber dennoch überwog bei den Verwaltungsausschüssen die Funktion der Kontrolle und (Selbst)Disziplinierung. Dies ergab sich vor allem auch aus der Konstruktion der Kassen selber, wie sie oben schon diskutiert wurden. Beispielsweise gingen alle vom Arbeiter erworbenen Ansprüche auf Leistungen bei Stellenwechsel oder Entlassung (zum Beispiel 'Unbotmäßigkeit', oder durch Streik/Aussperrung) verloren. Darüberhinaus waren die Kassenmitglieder sehr oft der direkten und indirekten Kontrolle unterworfen. So wurde in der Regel den Mitgliedern der größeren Kassen ein bestimmter Arzt zugewiesen; wünschten die Arbeiter die Behandlung durch einen anderen Arzt, so mußten sie für dessen Honorarforderungen selbst aufkommen. Die Augsburger Mechanische Baumwoll-Spinnerei und Weberei verpflichtete sogar die in den Vororten wohnenden Arbeiter auf den Besuch bei bestimmten, dort ansässigen Ärzten <sup>1)</sup>. +durch

Neben Kostenvorteilen (zum Beispiel durch die Verschreibung von weniger und billigerer Medizin durch die Ärzte) hatte ein solches Verfahren für den Unternehmer auch noch den Vorteil, unter Umgehung der ärztlichen Schweigepflicht bestimmte Informationen über Art und voraussichtliche Dauer der Krankheiten von den abhängigen Ärzten zu erhalten, um so eine entsprechende Personalpolitik betreiben zu können. Schon die Konstruktion als solche sorgte für Unruhe unter der Belegschaft und führte zu niedrigeren Fehlzeiten, natürlich auf Kosten der Betroffenen.

So gab die schwäbische Handelskammer in einem Bericht von 1909 ganz offen den Vorteil von Betriebskrankenkassen gegenüber den (mit der Sozialgesetzgebung in den 1880er Jahren eingeführten) Ortskrankenkassen zu <sup>2)</sup>:

Auch die Kontrolle der Kassenärzte wird hier besser gehandhabt werden können, sowohl in bezug auf die Nachlässigkeit der ärztlichen Behandlung als bezüglich einer zu weitgehenden Konvenienz gegenüber den oft recht unvernünftigen Wünschen und Launen der Patienten.

1) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 199.

2) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 200.



Vor dem Hintergrund dieses Erfahrungsberichts wird auch deutlich, warum sich die Einstellung der Unternehmer zu den staatlichen Eingriffen in Kranken-, Alters- und Invalidenversicherung so gewandelt hatte, und wie widersprüchlich insgesamt deren Verhaltensweisen waren. So zogen sich zu Beginn dieser Umbruchperiode die Unternehmer mehr und mehr aus der städtischen/kommunalen Armenfürsorge zurück und konzentrierten sich auf den Betrieb, was als Ausdruck des bürgerlichen, nur auf die eigenen Interessen gerichteten Strebens in einem Gegensatz zu der ständisch-feudal geprägten Übernahme von sozialer Verantwortung ihrer betrieblichen Sozialpolitik stand. In diesem Sinne kämpften sie zunächst auch gegen die Einführung der staatlichen Sozialgesetzgebung. Parallel dazu versuchten sie, die Selbsthilfeorganisationen der Arbeiter (die gerade Ausdruck der individualistischen Handlungsweise waren) zu verdrängen.

Damit widersprachen die Unternehmer zwar einerseits der allgemeinen Umsorgungs-idee ihres ständisch-feudal geprägten Selbstverständnisses (das seinen - mangelhaften - Ausdruck in der betrieblichen Sozialpolitik gefunden hatte), entsprachen damit auf der anderen Seite jedoch dem gerade bei Textilunternehmern ausgeprägten Zug des Manchester-Liberalismus.

So bezeichneten die Augsburger Unternehmer 1880 die Idee einer gesetzlichen Unfallversicherung als einen "Akt eminent konservativer Politik" <sup>1)</sup> (!). Hauptsächlich ging es den Unternehmern darum, die ursprünglich geplante Arbeiterbeteiligung in der Verwaltung der Unfallversicherungsorgane zu verhindern, was dann von der ursprünglich geplanten Substanz her auch gelang. Insofern war es nur folgerichtig, daß die Augsburger Unternehmer nach der Beseitigung der Arbeiterbeteiligung ihre frühere Gegnerschaft aufgaben und sich ausdrücklich von allen Bestrebungen distanzieren, die auf eine Abschaffung der Gesetze zielten (so der Jahresbericht der Augsburger Handels- und Gewerbekammer 1891 <sup>2)</sup>). Die Erfahrung hatte gezeigt, daß die staatliche Sozialgesetzgebung in der Praxis keine tiefgreifenden Veränderungen im System der betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen hervorbrachte. Die

1) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 206.

2) Vgl. ebenda, S. 207.

Fabrikkrankenkas sen blieben als betriebliche Einrichtungen weiterhin in all ihren Bereichen und Funktionen bestehen, nur wo sie mit der Pensionskasse institutionell verbunden waren, mußte eine Trennung der Fonds erfolgen.

Die betrieblichen Pensions- und Hilfskassen hatten in noch stärkerem Maße als die Fabrikkrankenkas sen den Charakter des Gnadenerweises innerhalb eines ständisch-feudalen Selbstverständnisses von der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb. Sie waren damit auch ein erhebliches Disziplinierungsinstrument, und zwar sowohl bezüglich ihrer Finanzierung als auch der Verteilung der Gelder.

Angedeutet wird dies beispielsweise durch den § 26 der Fabrikordnung der Württembergischen Baumwoll-Spinnerei und Weberei bei Eßlingen von 1857. Dort hieß es unter anderem:

Eine Pensions- und Unterstützungskasse von Geschenken der Fabrik-Gesellschaft (wird) gebildet, für langjährige treue Dienste, und für im Dienst der Fabrik Verunglückte, worüber sich die Direction spätere Verfügungen vorbehält, sobald der betreffende Fond ansehnlich angewachsen ist.

Auch bei fast allen Pensions- und Hilfskassen anderer Betriebe wurden die Fonds ohne Arbeiterbeiträge aus regelmäßigen oder sporadischen Spenden der Fabrikanten oder Aufsichtsräte, aus Fabrikstrafen und den Überschüssen beim Essen- und Bierverkauf in den Hausmeistereien der Betriebe gebildet <sup>1)</sup>. Für die einzelnen Belegschaftsmitglieder erwuchs daraus weder ein statutenmäßiger noch ein anderer rechtlich begründeter Anspruch auf Pensionszahlungen. In den allermeisten Fällen erfolgte die Bewilligung der Pensionen an alte oder arbeitsunfähige Arbeiter allein durch die Fabrikdirektoren <sup>2)</sup>. Selbst wo ein eigener Pensionsausschuß bestand, war er ähnlich zusammengesetzt und hatte ähnliche (geringe) Befugnisse wie die Verwaltungsausschüsse der Fabrikkrankenkas sen.

Das bedeutete, daß die Vergabe von Pensionen und anderen Unterstützungen in starkem Maße an das Wohlverhalten der Arbeiter geknüpft war.

1) Vgl. u.a. dazu I.Fischer, a.a.O., S.203.

2) So zum Beispiel festgelegt in den Statuten der Augsbur-

Darüberhinaus dienten die Pensions- und Hilfskassen auch als betriebseigenes Kreditinstitut, zumal in den ersten Jahren des Bestehens solcher Fonds überhaupt keine Pensionen ausgezahlt wurden, sondern zunächst die Ansammlung eines bestimmten Kapitalstocks abgewartet wurde. Die Funktion eines jederzeit zur Verfügung stehenden, billigen Kreditinstitutes, das darüberhinaus noch die Kontrolle externer Bankenvertreter vermied, hatten vor allem auch die Fabriksparkassen. In den meisten Fabriken war Sparzwang angeordnet, so daß den Betrieben Kapital ohne Zinskosten zur Verfügung gestellt wurde. So hieß es in § 21 der Fabrikordnung der Kammgarn-Spinnerei von Merkel & Wolf von 1856:

Jeder Arbeiter, dessen Verdienst wöchentlich fl.2.24 kr. übersteigt, ist, wenn man es von ihm begehrt, gehalten, den in den Statuten vorgesehenen Betrag zur Arbeiter-Ersparnißkasse zu leisten.

Den Sparenden wurde in den meisten Fällen die Verfügungsmacht über ihr Eigentum entzogen, was dem Unternehmer die Möglichkeit gab, die Sparguthaben quasi als sein Eigenkapital längerfristig im Betrieb einzusetzen. Nahezu überall ähnelten die Sparkassenstatuten jenen der Augsburger Kammgarn-Spinnerei <sup>1)</sup>:

Außerdem findet aber eine Rückzahlung der eingezahlten Beträge nur bei Verheiratungen, Ansässigmachungen, bei unvorhergesehener und unverschuldeter großer Bedrängnis und sonstigen besonderen Unglücksfällen, überhaupt nur auf Veranlassung außergewöhnlicher Ergebnisse solcher Art statt, welche das Angreifen der Ersparnisse des Betreffenden auch wirklich zu dessen Besten vollkommen rechtfertigen.

In dem Bestreben, einen möglichst hohen Bodensatz der Ersparnisse der Arbeiter zur eigenen Disposition zur Verfügung zu haben, erzielten die Unternehmer mit solchen Bestimmungen allerdings eine Wirkung, die so nicht beabsich-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1056:  
ger Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei und der Augsburger Baumwollspinnerei am Stadtbach; vgl. I.Fischer, a. a. O., S.204.

1) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 211.

tigt war: da nun der einzige Weg, ohne besondere Begründung an das Kassenguthaben heranzukommen, in der Kündigung bestand, bildeten solche Bestimmungen einen Anreiz zum Arbeitsplatzwechsel und verkehrten nun ein wesentliches Ziel der betrieblichen Wohlfahrtsmaßnahmen insgesamt, nämlich die Eindämmung der betrieblichen Fluktuation zumindest bestimmter Belegschaftsteile, in sein Gegenteil. So lockerten die Fabriken den Zwangscharakter der Sparkassen sehr bald und ließen die Sparkonten auf freiwilliger Basis weiterführen.

Eine weitere, mehr erzieherische Funktion der Fabriksparkassen lag darin, daß mit dem Sparen von Geld auch eine längerfristige Vorsorge für Eventualitäten getroffen werden sollte, die in dieser Form in der vorindustriellen Gesellschaft nicht bekannt und im übrigen weder in diesem Maße notwendig noch möglich gesehen war.

So hieß es ausdrücklich in der Präambel der 'Statuten der Ersparniß-Cassa des Weber-Personals bei Schöppler & Hartmann in Augsburg' von 1857 <sup>1)</sup>:

Jeder wird bei einigem Nachdenken die wohltätigen Folgen einer vernünftigen Sparsamkeit von selbst fühlen und in der Folge die Wohlthat eines, wenn auch nur kleinen Besitzes erkennen.

Damit war schon ein Widerspruch zwischen den Kriterien des Fürsorgegedankens der Unternehmer und dem, dem Sparzwang immanenten, Vorsorgegedanken als Versuch zur Versicherung gegen die Risiken als industrielle Lohnarbeiter gegeben. Eine solch ungewohnte Vorsorgemaßnahme wurde nun den Arbeitern mit autoritären Mitteln - Sparzwang - aufgezwungen; es bleibt mehr als zweifelhaft, ob dadurch entsprechende Lernprozesse zur richtigen Abschätzung der Risiken als Lohnarbeiter vorangetrieben wurden. -

Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik insgesamt können als Versuch gewertet werden, die sich aus dem industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsprozeß ergebenden Probleme, zu deren immer vorläufiger Lösung ohne größere Zwangsmaßnahmen es eines langwierigen Lernprozesses der Arbeiter, der von den Unternehmern im Betrieb und

---

1) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S. 210.

auch von der Gesellschaft mit bestimmten Eingliederungshilfen hätte unterstützt werden müssen, bedurft hätte, durch bestimmte Bruchstücke vorindustrieller, personal geregelter und ganzheitlicher Beziehungen lösen zu wollen <sup>1)</sup>. Diese Bruchstücke, die sich fast ausschließlich auf die Aufrechterhaltung der Herrschaft des Unternehmers und die momentane Sicherstellung der betrieblichen Produktion bezogen, waren aber aufgrund ihrer Voraussetzungen moralisch begründet und in keine sachlich-rationale Betriebspolitik eingebettet. Sie konnten den ständisch-feudalen Fürsorgegedanken, der eine lebenslang garantierte (wenn auch knappe) Versorgung des einzelnen als Gegenleistung für unbedingte Treue und Gehorsam im Prinzip vorsah, nicht gewährleisten. Denn der Kapitalismus setzt - trotz der Notwendigkeit einer Stammbeflegschaft - grundsätzlich einen bestimmten Grad an räumlicher, qualifikatorischer und lohnmäßiger Mobilität der Arbeiter voraus und kann grundsätzlich eine lebenslange, ganzheitliche, d.h. alle Lebens- und Arbeitsbereiche umfassende Fürsorge des Unternehmers für den Arbeiter nicht gewährleisten. Indem nur bestimmte Bruchstücke der 'fürsorgerischen Umsorgung' von den Unternehmern in ihrer betrieblichen Sozialpolitik aufgenommen wurden, mußten diese aufgrund ihres Funktionswechsels ergänzt werden durch Strafen. Insofern wurden die Lern- und Anpassungsprozesse der Arbeiter von den Unternehmern nicht aktiv, hilfreich und den modernen Erfordernissen angemessen unterstützt, sondern es wurde - neben den nur einer kleinen Minderheit der Betriebsbeflegschaften zugute kommenden Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik - die Methode des 'Learning by a hard way' bevorzugt.

#### Der Versuch zur Reglementierung des außerbetrieblichen Lebens der Arbeiter und die Strafen:

Auch die entsprechenden Bestimmungen der Fabrikordnungen zum Diebstahl und zum außerbetrieblichen Leben der Arbeiter, ver-

1) Zu den allgemeinen Funktionen der betrieblichen Sozialpolitik siehe Kapitel 2.3.1.4.2. (Die patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens).

bunden mit zum Teil drakonischen Strafen, nahmen wenig Rücksicht auf die Umstellungsschwierigkeiten und Anpassungsprozesse der industriellen Lohnarbeiter.

In jeder Fabrikordnung waren entsprechende Bestimmungen enthalten, die ähnlich lauteten wie jene der Fabrikordnung der Kammgarn-Spinnerei von Merkel & Wolf in Eßlingen von 1856:

§ 16

Die Werkmeister und der Portier sind befugt, alle Arbeiter beim Ausgange aus der Fabrik, und zwar so oft sie es für gut finden, zu untersuchen, jeder muß sich dieser, sowohl für die Herren, als auch für die Arbeiter unumgänglich nothwendigen Maßregel unterwerfen.

§ 17

... Wer sich der Entwendung irgend eines Eigenthums der Fabrik oder seiner Mitarbeiter, sei es auch von geringem Werthe, schuldig macht, erhält sogleich seine Entlassung, und kann auf den allenfalls guthabenden Lohn keinen Anspruch machen. Sein Name so wie die Thatsache, werden in einem Anschlagzettel, welcher während 14 Tagen in allen Werstätten angeheftet wird, bekannt gemacht.

Bei größeren Diebstählen wird überdieß der Thäter den Gerichten übergeben.

Eigentumsdelikte und Sachbeschädigungen waren sehr häufig, sie waren aber nicht ausschließlich und auch keinesfalls immer in erster Linie als bewußter Widerstand der Belegschaftsmitglieder zu verstehen, sondern auch Ausdruck des Anpassungsdrucks an industrielle Lohnarbeit mit zum Teil der Sache nicht angemessenen, an ständisch-obrigkeitlichen Maßstäben orientierten Handlungen. Der Diebstahl wurde von den Belegschaften nicht als unmoralisch angesehen, da die Mitnahme von Werkzeugen etc. durchaus dem Selbstverständnis ehemaliger Handwerker entsprach, denen die Produktionsmittel früher ja einmal gehörten (ausgenommen Heimgewerbetreibende im entwickelten Verlagswesen) ebenso wie das Produkt selber oder der (geldliche oder über den einfachen Warentausch realisierte) Ertrag ihrer Arbeit. Im Industriebetrieb nun waren alle Arbeits- und Produktionsmittel sowie die Produkte 'fremdes' Eigentum. Dieser Unterschied war für die industriellen Lohnarbeiter subjektiv schwer nachvollziehbar <sup>1)</sup>. Insofern ist auch ihr widersprüchliches

<sup>1)</sup> Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.1. (Die Anpassungs- und Widerstandsformen der Arbeiter in der Periode des Umbruchs).



Verhalten zu erklären, einerseits die ihnen nicht gehörenden Dinge nicht sehr sorgfältig zu behandeln, andererseits mehr unbewußt anzunehmen, daß sowohl die Arbeits- und Produktionsmittel als auch die Produkte ihnen selbst zustanden und diese als 'herrenlos' anzusehen und mit nach Hause zu nehmen.

Zu einer solchen vielleicht mehr psychologischen Begründung der häufigen Sachbeschädigungen und Eigentumsdelikte aufgrund der Befangenheit der industriellen Lohnarbeiter in vorindustriellen, ganzheitlich-moralischen Denk- und Verhaltensweisen müssen sich aber noch soziale und politische Aspekte gesellen.

Zum einen ist hier die materielle Not als Ursache für die Eigentumsdelikte zu nennen. Zum andern waren Sachbeschädigungen und Eigentumsdelikte - hauptsächlich unbewußter - Ausdruck des Widerstandes der Arbeiter gegen die neue und sozial-abstrakte Arbeits- und Lebenssituation, in die sie ziemlich abrupt gestellt worden waren, und die sie zunächst durch einen Protest mit eher passivem Charakter zu bewältigen versuchten.

So war auch für die industriellen Lohnarbeiter (nicht nur für die Gesellen und Heimgewerbetreibenden) die Maschine das Symbol der Industrie und damit mit verantwortlich dafür, daß man sich nun aus dem vorindustriellen ganzheitlichen überschaubaren Arbeits- und Lebensrhythmus herausgerissen sah. Allerdings reagierten die Industriearbeiter anders: sie zerstörten zwar nicht die Maschinen (da jene ja Voraussetzung ihrer materiellen Existenz waren und keineswegs eine Lebensbedrohung), behandelten sie aber aus Unkenntnis, aus Gründen der oben beschriebenen Entfremdung und aus relativ hilflosem Protest gegen die Bedingungen der Arbeit nicht sehr pfleglich, was sich in den Bestimmungen der Fabrikordnungen zur 'sorgfältigen Behandlung' von Maschinen niederschlug.

E. Gruner beschreibt einen Teil der Gründe für Eigentumsdelikte und Sachbeschädigungen der industriellen Lohnarbeiter, wenn er sagt,

daß das für die Arbeiter ungewöhnliche Eingeschlossen-sein in unhygienischen Fabrikräumen einen 'Rückstau von Lebensdrang' erzeugt, der sich in Frevel, offener Unzucht und Zotereien entläßt. Die scharfen Vorschriften gegen Veruntreuung, Diebstahl von Rohmaterial und Fahrlässigkeit im Umgang mit den Maschinen läßt auf entsprechend schwere, am Anfang gewohnheitsmäßige Vergehen schließen 1).

Die Unternehmer versuchten, mit Hilfe von Fabrikordnungen und Strafsystemen auch das außerbetriebliche Leben der Arbeiter zu kontrollieren und zu steuern ('sittlicher' Lebenswandel, Heiratskonsens etc.), wobei dies einem Verständnis von der Ganzheitlichkeit des Arbeits- und Lebenszusammenhangs entsprach, das - absolut nicht mit der Wirklichkeit übereinstimmend - von den industriellen Unternehmern disziplinierend angewendet wurde.

So hieß es beispielsweise in § 21 der Fabrikordnung der Württembergischen Baumwoll-Spinnerei und Weberei bei Eßlingen:

Derjenige Arbeiter, welcher seinen Lohn leichtsinnigerweise verschwendet, Schulden macht, oder sich bei Schlägereien beteiligt, seine Arbeit vernachlässigt oder ganz versäumt, kann sogleich entlassen werden, und wird sein rückständiger Lohn vor allem zur Bezahlung seines Kostgeldes verwendet.

In der Fabrikordnung des Aargauer Textilunternehmers Brunner (Mitte der 1870er Jahre) wurde den Arbeitern zur Pflicht gemacht,

auf dem Wege von und nach der Fabrik sich anständig zu betragen, Vorübergehende zu grüßen, Bäume und Felder unbeschädigt zu lassen;

jeder Arbeiter soll gekämmt und gewaschen in möglichst reinlicher, nicht zerrissener Kleidung erscheinen

(Artikel 5); Artikel 9 enthielt Vorschriften über die Garderobe und Artikel 4 bestimmte:

Ebenso wird des Dienstes entlassen, wer sich einem unsittlichen Wandel ergibt 2).

Die Fabrikordnung der Baumwollspinnerei von Solvio & Fierz in Unterhausen (Württemberg) von 1853 untersagte das

---

1) E. Gruner, a.a.O., S. 130.

2) Zitiert nach ebenda, S. 130 und 142.

Lärm machen auf dem Weg zu und von der Fabrik (sowie die) Schädigung an Häusern, Gärten, Bäumen, Zäunen, Brunnen u. dgl. 1).

Ähnliches forderte die "Allgemeine Verordnung für die Arbeiter der Bleich- und Appretur-Anstalt Weissenau":

Zum Geschäft haben die Arbeiter in anständiger Kleidung sowie mit sauber gewaschenem Gesicht, Händen und Füßen, zu erscheinen, indem Unreinliche zurückgewiesen würden 2).

Die Fabrikordnung der Manchesterfabrik Landenberger in Ebingen von 1856 enthielt folgenden Passus 3):

Sofortige Entlassung mit sehr beschränkter Aussicht auf Wieder-Anstellung erfolgt auf die Übertretung oder Nichtbeachtung der Unsittlichkeit resp. Schwangerschaften von Ledigen, den Besuch der Sonntagsschulen und Kinderlehren, betr. wenn Klagen darüber von der Schulbehörde zur Anzeige kommen.

Dabei waren die Unternehmer nicht die einzigen, die die 'Sittenlosigkeit' der Fabrikarbeiter beklagten. Fast das gesamte Bürgertum war sich in der Ablehnung des 'unmoralischen' Verhaltens der Arbeiter einig. Typisch dafür ist ein Schreiben des Schultheißenamtes der Gemeinde Kuchen (die ein Zentrum der Württembergischen Textilindustrie war) 1866, das vor allem die Arbeiter der Baumwoll-Spinnerei und Weberei von Staub & Comp. des unsittlichen Lebenswandels zieht 4):

Denn was haben wir hiermit gewonnen, daß jetzt dieselbe (gemeint ist die Staubsche Fabrik, Anm.d.V.) besteht? Es fällt uns schwer, solches hier .. berühren zu müssen und wir berufen uns auf das Zeugnis des Herrn Pastor hier, welcher beim Morgengottesdienst am 1. Januar d.J. von der Kanzel verkündete, daß die unehelichen Geburten von Fabrikarbeitern gegenüber den ehelichen hier 62 Prozent abgeben, ohne diejenigen, welche in anderen Orten oder in Gebärhanstalten entbunden worden sind, und somit ist es Sittenlosigkeit, was wir untersagen wollen. Häufig kommt es vor, daß ledige Leute zusammenleben und eine wilde Ehe führen, welche durch unsere Polizei entdeckt worden sind, welches aber immer wieder vorkommt, und es wird nicht zuviel gesagt sein, wenn man behauptet, daß solche Sitten verderben, welches sich auch unserem Orte mitgeteilt hat, den Communeschadensbeitrag des Fabrikanten Staub bei weitem überwiegt, und es wird jetzt klar sein, ob wir im wesentlichen gewonnen oder verloren haben.

1) Zitiert nach P.Borscheid : Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 558-562.

2) Zitiert nach ebenda, S.377. 3) Zitiert nach ebenda, S.377.

4) Zitiert nach ebenda, S.154.

Die Unternehmer und andere Teile des Bürgertums entnahmen aus ihrer ganz anderen Welt ausschließlich scheinmoralische Kriterien zur Beurteilung der Verhaltensweisen und Handlungen der Arbeiter, die nur der Rechtfertigung von Strafen, aber nicht der Anleitung zum sachgemäßen Handeln dienten. Auch der in vielen frühen Fabrikordnungen enthaltene Heiratskonsens war eine typische bürgerliche Moralisierung, die sich im übrigen sehr oft auf das Sexualverhalten der Arbeiter bezog. Damit verkürzte das Bürgertum die Moral auf das Sexualverhalten der Arbeiter. Mit dieser 'Moralisierung' verarbeiteten die Bürgerlichen für sich selbst das Elend der Proletarier.

Mit dem Versuch zur Regelung des außerbetrieblichen Lebens der Arbeiter durch die Fabrikordnungen gerieten die Unternehmer in einen Widerspruch zum bürgerlichen Normengefüge, das ja von der Selbständigkeit der Individuen nicht nur im ökonomischen, sondern vor allem auch im politischen Bereich ausgeht. Allerdings waren solche Reglementierungsversuche der Textilunternehmer nicht so umfassend wie beispielsweise jene von Krupp und Stumm, wenn auch die willkürliche Anwendung der entsprechenden Bestimmungen in der Textilindustrie besonders auffällig war.

Allerdings gilt auch hier, was oben schon über das Auseinanderfallen des in den Fabrikordnungen fixierten unternehmerischen Anspruchs und des tatsächlichen Handelns der Belegschaft gesagt wurde. Mehr und mehr mißachteten die Arbeiter die Bestimmungen der Fabrikordnungen zum Beispiel auch bezüglich des Heiratskonsenses. Damit vollzog sich auch ein Stück Emanzipation, d.h. die Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz und damit auch des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaftsangehörigen.

Die Unternehmer versuchten, ihrem Anspruch auf absolute Herrschaftsausübung durch die Androhung von Strafen bei Verletzung von einer in den Fabrikordnungen vorgeschriebenen Bestimmungen Nachdruck zu verleihen, um damit gleichzeitig Ansätze eines politischen Handelns der Arbeiter zu zerstören bzw. zumindest zu unterdrücken - eine auf längere Sicht un-

taugliche Maßnahme.

Die Strafen waren derart drastisch und willkürlich auszu-  
legen und anzuwenden, sie umfaßten derartig viele Bereiche,  
daß die Charakterisierung der Fabrikordnungen als reines  
Disziplinierungsinstrument oder gar als Zuchthausordnun-  
gen durchaus der Realität entsprach.

Durchaus nicht unüblich waren Fabrikordnungen wie die des  
Tuchfabrikanten Finckh in Reutlingen von 1857, die sich  
tatsächlich wie eine Zuchthausordnung liest <sup>1)</sup>:

Fabrik-Ordnung

Der Anfang der Arbeit ist: im Sommerhalbjahr von früh

5 Uhr, Dauer bis Abends 7 Uhr, im Winterhalbjahr von

früh 6 Uhr, Dauer bis Abends 8 Uhr, Freie Zeit zum

Essen der Arbeiter: zum Frühstück 1/4 Stunde, zum

Mittag von 12 bis 1 Uhr, zum Vesper 1/4 Stunde.

Wer 5 Minuten nach der gesetzlichen Zeit zur Arbeit

kommt zahlt Strafe. 6 kr. Wer ohne Erlaubniß aus dem

Geschäft bleibt, neben Abziehung des 1/4 oder ganzen

Tages, welchen er versäumte, Strafe 6 kr. Das Tabak-

rauchen ist im ganzen Hause verboten, bei einer Stra-

fe von 24 kr. Wer Licht, Oel oder Seife zu Privatzwek-

ken nimmt, Strafe von 24 kr. oder wird nach Umständen

wegen Veruntreuung dem Gericht übergeben. Jedes hat

bei seinen Maschinen und Werkzeugen, so wie über-

haupt im ganzen Hause auf die strengste Reinlich-

keit zu sehen. Wer ohne einen triftigen Grund in ein

anderes als ein Arbeits=Lokal, oder an eine andere

Stelle, wohin es nicht gehört, geht, zahlt Strafe 6 kr.

Wer irgend ein Lager trocken oder warm laufen läßt

und nicht zur gehörigen Zeit schmiert, zahlt Strafe,

wenigstens 12 kr. Wird irgend ein Lock Wolle in oder

außer dem Hause auf dem Boden gefunden, so haben alle,

die mit der betreffenden Parthie beschäftigt sind,

Strafe 6 bis 12 kr. Ohne besondere Erlaubniß darf

Niemand während der Arbeitszeit ausgeschiedt werden,

sowohl die Person, welche schickt, als die, welche

sich schicken läßt, zahlen Strafe 6 kr. Wer ohne be-

sondere Erlaubniß hiezu, wascht, oder Kleider putzt,

Strafe 12 kr. Für Fehler, die an Wolle, Garn, Tücher,

sey es beim Wolfen, Trusieren, Vor= und Feinspinnen,

Haspeln, Walken, Rauhen, Rahmen, Scheeren, Pressen, De-

catiren oder Noppen, durch Nachlässig= oder Achtlosig-

keit entstehen, sowohl, als auch wenn durch solche Grün-

de eine Maschine oder Werkzeug beschädigt wird, haf-

1) Abgedruckt in P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O.,  
S. 573 f. Auch in den schon diskutierten einzelnen Bestim-  
mungen anderer Fabrikordnungen waren immer Strafbestimmun-  
gen enthalten, so daß an dieser Stelle auf eine zusammen-  
fassende Wiederholung verzichtet werden kann.



ten die betreffenden Arbeiter in der Weise, daß sie den Schaden zu ersetzen haben. Wer einen von einem andern gemachten Fehler oder Schaden verheimlichen hilft, und ihn nicht zur Anzeige bringt, haftet, wenn der eigentliche Thäter nicht ausfindig gemacht werden kann, selbst für den Schaden. Wer eine Lampe ohne Cylinderglas brennen läßt zahlt Strafe 12 kr. Wer ein Cylinderglas zerbricht, haftet dafür. Jeder ist für die Fenster, in deren Nähe er arbeitet, verantwortlich. Wer Werkzeuge etc., die er gebraucht hat, nicht wieder an seinen Ort thut, zahlt Strafe 3 kr. Jeder einzelne Arbeiter im Hause hat auf Ordnung, gute Sitten, Recht und Treue zu sehen und dafür zu wachen, daß solche Vergehen dem Direktor angezeigt werden. Jeder Arbeiter, wenn er nicht eine besondere anderweitige Vertrags=Bestimmung eingegangen, hat wenigstens 4 Wochen vor seinem Austritte aufzukündigen, und kann solches nur am Zahltag geschehen; hingegen hat jeder Arbeiter bei ungebührlichem Betragen sogleich Entlassung zu gewärtigen.

Reutlingen, Nov. 1857

Joh.Georg Finckh  
Tuchfabrikant  
in Reutlingen

Wenn auch ein solcher oder ähnlicher Strafkatalog als Ausdruck eines obrigkeitstaatlich geprägten Herrschaftsverständnisses zu bezeichnen ist, so bedarf dies doch einer gewissen, an der Aussage aber grundsätzlich nichts ändernden Differenzierung. Waren noch in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts auch körperliche Züchtigungen im Rahmen eines Strafkatalogs durchaus üblich, so enthielten die Fabrikordnungen in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts 'nur' noch die Maßnahmen der Buße und Entlassung; der körperliche Verweis als Ausdruck einer unumschränkten, leib-eigenschaftsähnlichen Gewalt über den ganzen Menschen war zumindest auf dem Papier zurückgenommen.

So urteilte im Jahre 1887 die württembergische Gewerbeinspektion <sup>1)</sup>:

Von den im Kleingewerbebetrieb üblichen Zwangsmitteln wird in der Fabrik kaum Gebrauch gemacht;

das heißt also auch, daß beim Handwerk und Heimgewerbe das Mittel der körperlichen Züchtigung noch entsprechend angewendet wurde. Trotz des Wegfalls der körperlichen Züchtigung in den Industriebetrieben blieb der Charakter der Disziplinar-mittel obrigkeitstaatlich geprägt, die Strafen sollten den 'ganzen' Arbeiter erziehen (also auch in seinen

1) Zitiert nach P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 378.



privaten Lebensbereich hineingreifen) und hatten zum Teil wenig mit dem Ziel der Aufrechterhaltung der Produktion zu tun.

Ein typisches Beispiel dafür ist ein Strafbuch einer Fabrik in einem ländlichen Gebiet, das alle verhängten Strafen aufgeführt hatte und einen Einblick gibt in die weite Spannweite der Disziplinarmittel <sup>1)</sup>.

---

1) Auszug aus dem "Rothen Strafbuch" der Fabrik 'König & Bauer'

16 Pfg. P.Funk, weil Weg in Kirche über Gras genommen.

8 Pfg. Benedikt, 8 Pfg. Brandt: zu Zweit auf Abtritt gewesen.

8 Pfg. F.Schulz, 8 Pfg. C.Lutz: Lichter mit Fingern ausgelöscht.

14 Groschen. Thormann Siebold, wegen Nichtanzeige. Kutscher über Nacht ausgeblieben. Thormann wusste es.

16 Grosch. P.Eisenmann, wegen Versteckens zerbrochenen Werkzeugs und nachheriger beleidigender Reden.

16 Pfg. G.Fischer, unwohl zur Arbeit gekommen.

8 Pfg. Seubert, wegen angeblichem Bohrersuchen herumgelaufen.

24 Pfg. P.Funk hat Beckers Zirkel ungefragt genommen und verdorben.

16 Pfg. M.Funk, wegen unanständiger Schreibung in Abtritt und Beschmieren desselben.

3 Grosch. M.Will, Leichenbegängnis, Rausch.

4 Grosch. G.Röhr, war Montag früh krank, ist übrigen Tag auch nicht gesund.

3 Grosch. M.Albert, 3 Grosch. M.Gerhart: 4 Stunden in Landgericht Arrest gesessen.

16 Pfg. M.Benedikt, 16 Pfg. J.Wambach, 16 Pfg. Th.Muth: verschlafen, besoffen.

6 Pfg. Magdalene Reifin, gesäumte Lumpen über Tisch gehängt.

8 Pfg. Th. Schuckert, Fenster zerbrochen.

4 Grosch. J.Wambach, Nachhochzeit.

16 Pfg. Fl.Schneider, 16 Pfg. J.Borst: Licht brennen lassen.

28 Pfg. M.Fasel, 28 Pfg. M.Benedikt, 28 Pfg. Gg.Roth: wegen Schimpferei des Herrn Pfarrer auf Landgericht vorgeladen.

4 Groschen. Dieselben. Wegen desselben Reatus auf Landgericht 16 Stunden eingesperrt gewesen.

3 Grosch. 6 Pfg. S.Haupt, wegen Schmuserei.

16 Pfg. Fr.Lutz, 16 Pfg. S.Haupt: wegen Balgerei am Brunnen.

16 Pfg. M.Albert, war auf Harmonieabtritt.

8 Pfg. G.Germann, wegen Ohrfeigen geben.

8 Pfg. M.Etlings, 8 Pfg. P.Funk: zusammen auf Abtritt.

8 Pfg. M.Behringer, hat Schuhe auf Ofen gestellt.

10 Grosch. M.Lutz, wegen Heirathen; 12 Stunden gefehlt, auch noch verschlafen.

4 Grosch. M.Benedikt, bei Kindtaufe zu lang aufgeblieben.

8 Pfg. J.Klingler, wegen kindischer Streiche.

3 Grosch. K.Fasel, vergessen Wasserrad abzuschützen.

Der Herausgeber dieses 'Rothen Strafbuches', Friedrich König, der die Fabrik zu einem Zeitpunkt übernahm, als die zeitliche Chronologie des Strafbuches schon aufgehört hatte, bemerkte dazu <sup>1)</sup>:

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1067:

10 Grosch. G.Fischer, in Landgerichtsarrest gesessen und dann noch gelogen.

8 Pfg. J.Weigand, wegen Haare in Abtritt werfen.

8 Pfg. P.Elmaner, wegen Unsauberkeit beim Papierschneiden.

6 Grosch. G.Fischer, im Rausch umgefallen, Beschädigung.

8 Pfg. Marg. Schwabin, wegen Unfolgsamkeit.

16 Pfg. Bendorf, wegen Holz.

8 Pfg. H.Endres, wegen Unreinlichkeit.

4 Grosch. G.Fischer, unwohl, hat aber Prügel bekommen.

Pfg. J.Schmitt, wegen Muthwillen.

16 Pfg. A.Karl, hat dem Schuckert Fleischaus Mantel genommen.

2 Grosch. M.Benedikt, wegen Schlägerei im Wirtshaus.

4 Grosch. A.Wirsing, Holzbeil verloren, nichts gesagt.

10 Pfg. Barb. Schwabin, wegen Singens unpassender Lieder beim Lumpenschneiden.

C.Gerner, A.Krug, A.Fleischmann: am 9.u.24.Febr. abwesend wegen Vorladung auf Polizei; werden nicht um Geld gestraft, aber Jeder muss eine Woche lang bei Fortgehen der Arbeiter Thürsteher sein.

16 Pfg. Th.Schuckert, hat Coaks auf Kohlenboden, statt auf Klotz geschlagen.

3 Grosch. C.Gerner, 3 Grosch. J.Becker: wegen kleiner Lüge.

8 Pfg. G.Winterkorn, wegen Unanständigkeit; zur Erinnerung!

2 Grosch. M.Schmitt, hat dem G.Schulz Feile weggenommen, dabei ihm die Hand verletzt; zahlt ferner dem Schulz Doktor, Apotheker und Hälfte seiner Zeitversäumnis.

16 Pfg. C.Hermann, wegen Hochzeit seiner Schwester verschlafen.

20 Grosch. M.Zilbig, wegen grosser Lüge, hat Lager zerbrochen, nicht angezeigt; wurde erst nach 8tägiger Untersuchung entdeckt und behauptete er dann, das Lager nicht in Arbeit gehabt zu haben.

16 Pfg. P.Karl, 16 Pfg. G.Herrmann: haben dem betrunkenen Kathrein das Gesicht mit Lack eingeschwärzt.

6 Grosch. M.Schneider, am 12.Jan. krank melden lassen, soll aber am Montag nicht krank sein.

4 Grosch. J.Schwab, 4 Grosch. J.Borst: wegen verübter Bubelei in Kirche und in Landgericht Arrest gesessen.

J.Schwab hat dem Haupt eine Wurst heimlich abgenommen, soll sie ihm gut bezahlen, sonst Strafe.

8 Grosch. Pet.Seb, 8 Grosch. Th.Muth, 8 Grosch. K.Gerhart: nach Wallfahrt im Wirthshaus hängen geblieben.

16 Pfg. A.Plempel hat sich in der Harmonie ekelhaft übergeben.

8 Pfg. M.Reuss, hat Strümpfe auf Ofen gelegt.

8 Pfg. H.Endres, wegen Offenlassen der Thüre.

16 Pfg. P.Sieber, früh zu lange gedroschen, ohne Erlaubniss.

Die breite Basis aller Geldstrafen bilden natürlich diejenigen wegen 'Blaumachens'; sie sollen in ihrem monotonen Einerlei in unten folgender Blumenlese ganz unberücksichtigt und unerwähnt bleiben. ... Die sonstigen Strafen (nennen wir sie Willkürstrafen) waren sehr verschieden tarifirt, oft von einem Fall zum andern wechselnd; im Allgemeinen waren aber gerade diese Strafen hoch, ganz ausser Verhältnis zu dem niederen Satz der Löhne. ...

Fortsetzung der Fußnote 1) von den Seiten 1067, 1068:

- 3 Grosch. J.Lauerer, Rausch bei Kutscher im Stall ausgeschlafen.
- 16 Pfg. J.Schuckert, Abtritt furchtbar verunreinigt.
- 10 Pfg. F.Schneider, Kindswärter gewesen.
- 8 Pfg. A.Albert, hat dem Funk eine Kartoffel an den Kopf geworfen.
- 9 Grosch. M.Oppmann, wegen Arrest.
- 10 Pfg. V.Jann, hat dem Wambach Kappenschild abgerissen.
- 16 Pfg. V.Jung & Cons., wegen Fortlaufen vor dem Läuten.
- 3 Grosch. A.Götz & 4 Cons., wegen Sonntagsschlägerei.
- 3 Grosch. J.Wirsing, mit Postschein für Monteur Rohr zu lange ausgeblieben.
- 10 Grosch. J.Schwab, wegen Unsittlichkeit in Werkstatt.
- 5 Grosch. J.Reif und 10 Complicen: wegen groben Strassenunfug.
- 2 Grosch. M.Diemer, wegen Buberei; hat Wechselräder an Drehbank eingehängt, um den Dreher zu erschrecken.
- 8 Pfg. Marie Schwabin, wegen Schlumperei in Lumpensaal.
- 3 Grosch. B.Prostler, wegen Ungezogenheit gegen den Pfarrer.
- 8 Pfg. G.Schneider, wegen grosser Dummheit.
- 16 Pfg. W.Diemer, hat den Klingler geschlagen.
- 8 Pfg. P.Funk, wegen Wasserlapperei am Schleifstein.
- 2 Grosch. J.Strasser, wegen Zankes mit Dorfbuben.
- 18 Pfg. A.Kathrein, ist im Wirthshaus umgefallen.
- 3 Grosch. M.Benedikt, im Katzenjammer verschlafen, es diene ihm zur Gesundheit!
- 5 Grosch. M.Rossmann, Vormittag gewallt, Nachmittag gesoffen.
- 3 Grosch. C.Haag, hat dem Saftenberger Leimtopf auf Kopf gegossen.
- 2 Grosch. G.Neckermann, Holz zum Einheizen versteckt.
- 2 Grosch. P.Ettlinger, einen Obstputzen durch's Fenster geworfen.
- 18 Grosch. V.Jung, weil Modellsaal in Unordnung.
- 8 Pfg. S.Herbert, wegen schnellen Fahrens mit Karren in Hof.
- 16 Pfg. G.Freitag, dem Kehrher Karl den Besen versteckt.
- 20 Grosch. A.J.Fischer, wegen ganz grosser Lüge.
- 2 Grosch. K.Schulz, weil er den Kathrein an seine Drehbank angebunden hat.
- 6 Grosch. Ph.Lutz, Unannehmlichkeit gegen den Cooperator aufgeführt.
- 16 Pfg. J.Winter, wegen Vorwitz.
- 3 Grosch. J.Körner, bei der Arbeit geschlafen.

In: B.Flohr, a.a.O., S.180-182. Veröffentlicht wurde die

Die Willkür der Vorgesetzten spielte immer eine erhebliche Rolle bei der Feststellung der Strafen, obwohl die Strafkataloge ja gerade den Anschein erweckten, als ob sie für alle die gleiche Gültigkeit hätten.

In der Praxis war es so, daß die Strafkataloge und die Verpflichtung der Arbeiter auf absoluten Gehorsam gegenüber den Aufsichtspersonen letzteren weite Möglichkeiten unkontrollierter Willkür bei Feststellung von Verstößen gegen die Fabrikordnung und bei der Festlegung der Lohnabzüge eröffneten. Erleichtert wurden solche willkürlichen Handhabungen durch den Umfang der Bestimmungen, die aber dennoch so allgemein gefaßt waren, daß sie der stets neuen Auslegung durch Unternehmer/Vorgesetzte bedurften - im übrigen ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zu späteren, modernen Handlungsanweisungen, die detaillierter waren.

Die Willkür erzeugte bei den Betroffenen auch subjektiv den Eindruck ungerechter Behandlung, nährte Zweifel an der Legitimität unternehmerischer Herrschaft und bewirkte damit letztlich das Nachdenken über andere Formen der Organisierung der Arbeit und Produktion und über eine sachlich legitimierte, kontrollierte Leistungsinstanz; erster Ausdruck solchen Nachdenkens waren sicher das Bremsen und andere, schon beschriebene Formen der Gehorsams- und Leistungsverweigerungen der Arbeiter.

Die Strafkataloge sowie deren willkürliche Anwendung drücken letztlich die ganze Hilflosigkeit der Unternehmer vor der - sowohl in ihrer Funktion als industrielle Unternehmer als

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1069:

Liste im Jahre 1900 von Friedrich König, dem späteren Besitzer der Fabrik. König erläuterte auch die Systematik des 'Rothens Strafbuches': "Die Strafenliste wurde nach alphabetischer Reihenfolge regelmäßig vor Beginn der wöchentlichen Lohnauszahlung durch einen Werkführer öffentlich verlesen. ... Um die Liste nicht ermüdend auszudehnen, seien ... von den theils nach Dutzenden zählenden Bestrafungen jeder einzelnen Kategorie der kaleidoskopartig wechselnden Strafmotive je nur ein Fall als Beispiel angeführt" (in: B. Flohr, a.a.O., S. 179).

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1068:

1) Zitiert nach B. Flohr, a.a.O., S. 179.

auch in ihrer Funktion als auf äußere Wohlanständigkeit bedachte Kleinbürger - Bedrohung durch das Phänomen 'Arbeiter' aus. Ein solches Unverständnis der Unternehmer von der Situation der Arbeiter führte zu eben solchen Strafen als Versuch zur Bewältigung der subjektiv empfundenen Bedrohung, sie führte natürlich gleichzeitig zu einer Verstärkung des Eindrucks ungerechter Behandlung unter den Arbeitern.

Die Zweifel der Arbeiter und das Gefühl der ungerechten Behandlung durch den Unternehmer wurden zusätzlich genährt durch besonders scharfe Auslegungen der Strafbestimmungen und Lohnabzüge, die dann zu solchen Situationen führten, wie sie sich beispielsweise 1868 bei der Augsburger Buntweberei Riedinger ergaben: als sich die Arbeiter wegen der vielen Strafabzüge genötigt sahen, auch während der Mittags- und Vesperpausen und an den Sonntagvormittagen (trotz des kirchlichen Einspruchs) zu arbeiten, nur um auf einen durchschnittlichen Verdienst zu kommen <sup>1)</sup>.

Selbst noch im Jahre 1914 (!) protestierten die Augsburger Textilarbeiter "gegen das geradezu unerhört gehandhabte Strafsystem in den einzelnen Betrieben" <sup>2)</sup>.

Trotz der Funktion der Fabrikordnungen, bestimmte Dinge allgemein und für alle in gleicher Weise verbindlich zu regeln, garieten viele Methoden und Mittel gerade auch wegen der Allgemeinheit der Regelungen in eine Abhängigkeit von 'Gnade und Laune des Herrn', also von der obrigkeitstaatlich

---

1) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S.125. Dabei blieb die Anwendung der Fabrikdisziplin genauso wie die Gestaltung der sonstigen sozialen Beziehungen im Betrieb abhängig von der jeweiligen Konjunktur- und Arbeitsmarktlage, die gerade in der Textilindustrie sehr unterschiedliche Verläufe aufwies und immer sehr direkt spürbar vor allem für die Beschäftigten war. So stellte 1878, einem Jahr der Konjunkturkrise, der Direktor de Ruddler von der Augsburger Spinnerei am Senkelbach zufrieden fest: "Das genügende Arbeitsangebot macht ... eine strammere Einhaltung der Disziplin möglich und wirkt regulierend gegen Ausschreitungen von seiten der Arbeiter" (zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S. 125); hier also eine durchaus manchester-liberale Verhaltensweise, um dem ständisch-feudal geprägten Herrschaftsanspruch Wirkung zu verleihen.

2) Zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S. 125.



geprägten Herrschaftsauffassung der industriellen (Textil) Unternehmer.

Die Lohnstrafen dienten dabei vor allem auch der Disziplinierung durch Abschreckung, sie hatten die Funktion der Gewöhnung der Arbeiter an Industriearbeit als Lohnarbeit.

Friedrich König kommentierte das 'Rothe Strafbuch' <sup>1)</sup>:

...'regelrecht' nach heutigem Maassstab und Begriffen ist selbst nach Jahren der Betrieb noch lange nicht. Was auch zur Beschönigung gesagt werden möge: der Zucht-hauscharakter hängt doch mehr oder weniger aller Industrie, jeder Fabrik an. Es kostete viel Mühe und Geduld, den an freie Feldarbeit gewöhnten Leuten nach und nach den Begriff beizubringen, dass die stundenmässige Regelmässigkeit der Arbeit eine unerlässliche Lebensbedingung des ganzen Fabrikbetriebs sei.

In seinen Erinnerungen berichtete König aus seiner Fabrik <sup>2)</sup>:

An sehr vielen Wochentagen ... stand die Fabrik leer. In Zeiten, wo die Feldarbeit, die Arbeit für sich selbst und für die eigene Familie, besonders drängte ..., da entliefen die Arbeiter der Fabrik, eilten auf's Feld ... . Wenn auch anstrengender, so war sie doch beliebter, die Feldarbeit, wo ohne Zucht und Zwang ein Jeder sich frei bewegen konnte.

Wenn auch das Besondere an dieser Fabrik ihr ländlicher Standort war, und sich die Belegschaft in stärkerem Maße aus Nebenerwerbsbauern zusammensetzte, als dies bei einem städtischen Standort der Fall gewesen wäre, so wissen wir doch aus unseren Überlegungen zur Mobilität, zur betrieblichen Fluktuation und zur Belegschaftsstruktur gerade in der Textilindustrie von dem relativ hohen Anteil der 'ländlich verbundenen' Industriearbeiter. Nicht umsonst nahm Friedrich König in die Arbeitsordnung der Fabrik König & Bauer noch 1873 die Bestimmung auf, daß "eigene Feldarbeit .. nur in dringenden Fällen" entschuldigt wird <sup>3)</sup>. Damit hatten die Strafsysteme auch das Ziel, die Gewöhnung der Arbeiter an die Regelmässigkeit der industriellen Produktion zu erzwingen. Es ist sicher kein Zufall, daß die Muster der Disziplinierung, auch mangels anderer Vorbilder, im

1) Zitiert nach B.Flohr, a.a.O., S.179.

2) Zitiert nach ebenda, S. 31 f.

3) § 8 der Fabrikordnung von König & Bauer, in: B.Flohr, a.a.O., S. 108-110.



Militär, in der Bürokratie und vor allem auch bei den Manufakturen mit angeschlossenen Zucht- und Arbeitshäusern<sup>+</sup>wurden. Das Prinzip der totalen Unterordnung und des absoluten Gehorsams, verbunden und unterstützt mit/durch repressive(n) soziale Kontrollmaßnahmen, war speziell in den Manufakturen des Textilgewerbes mit angeschlossenen Zucht-, Waisen-, Arbeits- und Armenhäusern die Grundlage für eine soziale Disziplinierung sowohl auf allgemeiner gesellschaftlicher Grundlage (Bekämpfung von 'arbeitsscheuen' Menschen und Eingliederung von sozial Hilflösen, zum Beispiel Waisen) als auch dann auf der Ebene der Arbeitsstätte. + gesucht

So erzählte der Berichterstatte Petri, der den Arbeitsadministrator des Bremer Arbeitshauses in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts einmal auf dessen fast täglichen Gängen durch die Arbeitssäle des Arbeitshauses begleitete <sup>1)</sup>:

Ein geschäftiges Treiben tut sich uns auf. Das Surren der Spinnräder und Klappern der Arbeitsgeräte erfüllt die weiten, etwas niedrigen und spärlich belichteten Räume und singt, wunderbarlich in dem alten Gebäude widerhallend, sein eintöniges Lied vom Sinn und Wesen menschlichen Schaffens. Viele hundert fleißige Hände regen sich. Bei weitem am zahlreichsten sind die Kinder vertreten. Für unser Empfinden müssen sich schon unerträglich früh die kleinen Finger an ernstes Arbeiten gewöhnen. Dort sitzt eine ganze Reihe von Mädchen, die kaum fünf Jahre zählen, und versuchen zu spinnen und zu hecheln, so gut sie es in den von der Diakonie eingerichteten Spinn- und Arbeitsschulen gelernt haben. Einige Distriktdiakonen hatten selbst die vierjährigen Geschwister aufs Institutshaus schicken wollen; nur auf die energische Einsprache der Eltern hin hatte man davon abgesehen. Die größeren Kinder müssen in einer Woche nach Möglichkeit vier Stück 'Flächsengarn' verspinnen. Früh, so wollen es Rat und Bürgerschaft, sollen sie sich daran gewöhnen, daß das Leben ihres Standes hartes, mühevolltes Schaffen ist. Sind sie fleißig, so lobt sie der Herr Administrator und zahlt ihnen einige Groschen Übergeld zu ihren 6 Groten, die ihnen Sonnabend nachmittags um vier Uhr in einer Lohntüte gereicht werden. Ja, wer sich durch 'Wohlanständigkeit, Fleiß und möglichste Vollkommenheit' vor anderen ausgezeichnet hat, darf wohl gleich, wenn ihn der Ökonom dem Diakonen empfiehlt, ein mäßiges Taschengeld und ein paar

1) Zitiert nach R.Stöver: Das Arbeitshaus auf der Herrlichkeit, in: Bremen ist 'ne schöne Stadt, Bremen 1981 (Selbstverlag), S. 77-88, S. 79 f.

Weißbrote als Belohnung erwarten. Und der Administrator Müller ist gütig und freundlich. Erst kürzlich haben ein paar fleißige Jungen ein buntes Halstuch, die Mädchen einen 'Duffelnrock' und eine hübsche Spitze erhalten. Freilich muß es den meisten auch bitter nötig gewesen sein. 1779 erwogen die Administratoren des Armenhauses, die noch ganz andere Aufgaben hatten, große Mengen von Strümpfen und Holzschuhen anzuschaffen, da 'viele von den am Institutshause arbeitenden Kindern fast nackend und ohne Schuhe und Strümpfe bey dieser Winterszeit sich befinden'.

Stiller finden wir den zweiten Institutsaal. Hier arbeiten Arme mittleren Alters, und der Ökonom führt ständige Aufsicht über sie. Flachshecheln, Baumwollkratzen, Zwirnen, Dublieren und Stricken sind neben dem Spinnen die Hauptbeschäftigungen. Der Administrator prüft nur hier und dort, ob die gelbe Baumwolle gut gesponnen und auf einen Haspel, nicht aber auf Schluppen gezogen werde'. Endlich besucht er noch die Alten. Auch sie haben noch eifrig zu schaffen. Durch Spinnen und Stricken grober wollener Strümpfe, wovon selbst die Männer nicht ausgeschlossen sind, sollen sie wenigstens einen Teil ihres Lebensunterhaltes selbst verdienen. Und besitzen ihre Finger zum Stricken nicht mehr genug Biegsamkeit, so können sie immerhin durch 'Werkpflücken, Scheuren der Hasenfelle für die Hutmacher, Kork- und Schubpflöckschneiden u. dgl.' ein paar Grote zusammenbringen.

Die Sozialdisziplinierung der häufig mit Manufakturen verbundenen Zwanganstalten (Zuchthäuser, Armen- und Arbeitshäuser, Waisenhäuser) wirkte noch weit in die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts hinein.

Hier wurde versucht, die Realisierung der Idee vom sittlichen Wert kontinuierlicher Arbeit <sup>1)</sup> zu erreichen, die sich mit der protestantischen Arbeits'ethik' herausgebildet hatte und wesentliche Wegbereiterin der von uns so genannten und oben diskutierten kapitalistischen Arbeitsmoral war. Diese Idee legitimierte den Staat (Kommune) dazu, eine nahezu unbegrenzte Ausbeutung der Betroffenen zu praktizieren, gestützt auf Straf- und Zwangsmittel. Nach dem Rückzug des Staates aus seiner Funktion der direkten Bestimmung inner-'betrieblicher' Sozialbeziehungen, der mit dem allgemeinen Niedergang des Merkantilismus verbunden war, füllten die

---

1) Vgl. C.Jantke: Vorindustrielle Gesellschaft und Staat, in: Soziologie, hrsg. v.A.Gehlen und H.Schelsky, 6.Auflg., Düsseldorf u.Köln 1966, S. 93-120, im folgenden zitiert als: Vorindustrielle Gesellschaft, S. 110 f.

industriellen Unternehmer dieses Autoritäts- und Herrschaftsvakuum, indem sie die ehemals durch den Staat praktizierte Erziehung zu 'Zucht und Ordnung' nun ihrerseits innerhalb des Betriebes anzuwenden versuchten.

Die staatlichen Reglements bezüglich der Zwangsanstalten unterschieden sich grundsätzlich keineswegs von den auch noch in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts vorherrschenden autoritären Ausformungen der sozialen Betriebspolitik der Unternehmer zur Regelung der sozialen Beziehungen im Betrieb, die sich - auch mangels anderer Vorbilder - an vorindustriellen Normen orientierten.

Insofern kann durchaus behauptet werden, daß die staatlichen Reglementierungen in den Zwangsanstalten - auch über deren Beziehungen zu den Manufakturen, die als unmittelbare Vorgänger des Industriebetriebs gelten können (wobei in der Praxis gerade im Textilbereich beide Formen häufig zusammenflossen) - großen Einfluß auf die soziale Betriebspolitik der Unternehmer in den Industriebetrieben hatten.

Auf der anderen Seite jedoch hatten die Disziplinierungen der industriellen Unternehmer nicht nur ausschließlich Herrschaftsfunktion, sondern auch einen Moment von Rationalität, indem sie versuchten, die Arbeiter gemäß den Anforderungen der industriellen Arbeitsweise unter Kontrolle zu halten <sup>1)</sup> - wenn auch mit Mitteln, die sie zu großen Teilen den Feudalordnungen entnommen hatten. Die Verbindung zwischen Arbeits-/Armenhäusern etc. über die Manufaktur bis hin zum Industriebetrieb - die sich nicht auf der Ebene der Arbeitsorganisation, sondern auch auf jener der Überlieferung von traditionellen Normen herstellte - erklärt auch manche Widerstandsformen der industriellen Lohnarbeiter. Da die Industriebetriebe mit ihrer Zentralisierung des Arbeits- und Produktionsvorganges als 'geschlossene Anstalten' konzipiert waren (sind), ähnelten sie auch unter diesem Aspekt den Zwangsanstalten. Die Arbeit in den Zwangsanstalten war in der Be-

---

1) Dabei waren die Disziplinierungen auch Vorformen der Arbeitsstudien (Taylor, Refa).

völkerung oder genauer gesagt, in dem Rekrutierungspotential für die Korrektions- und Bewahranstalten verständlicherweise negativ belegt, (während das Bürgertum diese Anstalten begrüßte und finanziell förderte). Ein solcher Ruf übertrug sich auf die in abgeschlossener Form stattfindende Arbeit in den Industriebetrieben, so daß auch aus der Verbindung Arbeits-/Armenhäuser etc. und Industriebetrieb bestimmte Widerstandsformen gegen die unternehmerisch verfügbaren Disziplinarmaßnahmen zu erklären sind <sup>1)</sup>.

Die Orientierung der Betriebsordnungsversuche der Unternehmer an der vorindustriellen Organisation der Manufakturen mit angeschlossenen Zwangsanstalten fiel auch deshalb relativ leicht, weil letztere mit dem durchaus bewährten Gebrauch eines formalen Organisationsmittels - schriftliche Reglements zur Ordnung der Arbeitsverhältnisse <sup>2)</sup> - den Weg wiesen, den eine betriebliche Organisation letztlich auch zu gehen hatte - allerdings dann mit anderen Mitteln als von den industriellen Unternehmern in der Umbruchperiode eingesetzt.

Die Orientierung der Unternehmer an dem Leitbild einer obrigkeit-staatlich geprägten Herrschaftsausübung mit ihrer absoluten Disziplin bzw. Gehorsamspflicht wurde von den diese Betriebsordnungsversuche betreibenden Unternehmern als in der Sache notwendig bezeichnet. So hieß es in einem Fortsetzungsbildungsartikel im Staatsanzeiger für Württemberg aus dem Jahre 1870 dazu <sup>3)</sup>:

... man könnte die Frage aufwerfen, ob denn überhaupt solche Konventionalstrafen, welche zum Beispiel dem Hausgesinde gegenüber nicht statthaft sind, zugelassen werden sollen. Wenn man aber erwägt, daß ohne solche Zwangsmaßnahmen die Aufrechterhaltung der häuslichen Ordnung, anständiger Sitte und ein friedliches Zusammenarbeiten einer großen Zahl von Arbeitern in geschlossenen Räumen unmöglich ist, daß solche deshalb selbst bei Produktivgenossenschaften gegenüber von Genossenschaftsmitgliedern, die sich Unordnungen zu Schulden kommen lassen, zur Nothwendigkeit geworden sind, daß man, wenn solche

1) Vgl. S. Pollard: The Genesis of Modern Management. A Study of the Industrial Revolution in Great Britain, London 1965, im folgenden zitiert als: Management, S. 162 f.

2) Vgl. B.Flohr, a.a.O., S.78.

3) Zitiert nach P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 375 f.

Maßregeln verboten würden, genöthigt wäre, die Fälle, in welchen die sofortige Entlassung des Arbeiters statthaft sein soll, erheblich zu vermehren, so muß man zu der Überzeugung gelangen, daß die Zulassung von Konventionalstrafen unvermeidlich ist.

In dem Artikel wurde das System der Strafen als entscheidender Bestand zur Aufrechterhaltung der Produktion nicht in Frage gestellt; eine grundsätzlich andere soziale Betriebspolitik - wie beispielsweise die sozialreformerisch aufgeklärte mit der Teilbefriedigung bestimmter betrieblicher Mitbestimmungsforderungen der Belegschaftsmitglieder - wurde gar nicht erst in Erwägung gezogen.

Typischerweise wurden gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode in der betrieblichen Praxis die in den Fabrikordnungen enthaltenen Strafbestimmungen nicht mehr so rigide angewendet wie gegen Mitte dieses Zeitraums oder gar zu dessen Beginn. So berichtete die schon mehrmals zitierte, im Jahre 1890 angestellte Untersuchung über die soziale Lage der Fabrikarbeiter in Mannheim und dessen nächster Umgebung <sup>1)</sup>:

Fast die Hälfte der Fabriken spricht überhaupt keine Geldstrafen aus und macht keine Abzüge, wenigstens haben sie dies in dem der Erhebung zu Grunde gelegten Jahre nicht gethan. Sie sind der Meinung, daß das System, jede Versäumnis und jede Nachlässigkeit mit einer Geldstrafe zu belegen, die Arbeiter nur erbittere. Große Geldstrafen hätten ohnedem nur die Wirkung die Familie des betraffenen Arbeiters in Mitleidenschaft zu ziehen, und kleine Geldstrafen hätten für die Sache selbst einen zu geringen Erfolg. Sie ziehen es vor über kleine Nachlässigkeiten wegzusehen und für den gewöhnlichen Verderb an Fabrikationsgegenständen, wie er auch bei normaler Aufmerksamkeit nicht ausgeschlossen ist, keine Abzüge zu machen, das Arbeitsverhältnis aber zu lösen, wenn nach beiden Richtungen die von ihnen für zulässig gehaltene Grenze überschritten wird. Es ist nur zu wünschen, daß dieses thatsächliche Verhalten auch in den Strafbestimmungen der zu erlassenden Fabrikordnungen seinen Ausdruck finde; denn ein allzustarkes Hervortreten der ersteren in der Arbeitsordnung über das zur Aufrechterhaltung der Disciplin nothwendige Maaß hinaus schadet ebenfalls mehr als es nützt. Daß das oben genannte Verhalten der Arbeitgeber nicht wirkungslos ist, konnte man bei Einvernahmen und Unterredungen mit Arbeitern aus Anlaß dieser Erhebungen wiederholt wahrnehmen. In einem Falle handelte es sich um einen der ge-

1) F. Wörishoffer, a.a.O., S. 164 f. Einschränkend muß da-



schicktesten und bestbezahlten Arbeiter einer Fabrik, welche Strafen und Abzüge nicht einmal ausschließt. Derselbe bekannte sich unumwunden als ausgesprochener Gegner aller staatlichen Veranstaltungen, ohne aber irgendwie agitatorisch aufzutreten. ... Mit Beschämung gestand er aber ganz von sich aus ein, daß ihm seit vielen Wochen nichts mehr recht gelinge, so daß er seinem Arbeitgeber durch seine Thätigkeit nur Schaden zufüge, während derselbe, dessen Humanität er ebenfalls ganz aus eigenem Antrieb anerkannte, ihm keinerlei Abzüge mache. Offenbar empfand er bei seiner die ganze bestehende Gesellschaftsordnung verurtheilenden Anschauung die ihm aus dem Verhalten seines Arbeitgebers erwachsene Verpflichtung peinlich.

Die Begründung der Unternehmer für die gewandelte Einstellung zu Strafen dürfte darin gelegen haben, daß nach ihrer Auffassung im Laufe der Umbruchperiode die drakonischen Strafen ihren Sinn deshalb weitgehend eingebüßt hätten, weil die Arbeiter nun an industrielle Lohnarbeit eben auch mit Hilfe jener Bestimmungen gewöhnt worden wären, und es deshalb nicht weiterer übermäßiger Anstrengungen bedurfte. Trotzdem blieben die Strafbestimmungen in den Fabrikordnungen enthalten (auch wenn sie zum Teil nicht mehr angewendet wurden) und stellten damit ein jederzeit einsetzbares Disziplinierungsmittel dar; eine solche Drohfunktion entsprach der Willkür der Unternehmer/Vorgesetzten als systematisches Mittel zur Durchsetzung von Bestimmungen und Anordnungen.

Geht man vom Ende der Umbruchperiode zurück und betrachtet wieder die Umwälzungsprozesse während dieses gesamten betrachteten Zeitraums, so kann festgestellt werden, daß mit der Orientierung der Fabrikordnungen an dem ständisch-feudalen Normengefüge die Disziplinarfunktion der Fabrikordnung deren gleichzeitige Funktion zur Kontrolle der Arbeiter und zur Bildung von Kadern entleerte, da sich durch sie die betriebliche Fluktuation wesentlich vergrößerte. So schrieb Rudolf Braun über die Industrialisierung des Züricher Oberlandes:

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1077:

zu allerdings vermerkt werden, daß es unter den untersuchten Betrieben kaum Textilbetriebe gab, die sich ja durch besonders drakonische Straf- und Disziplinierungsbestimmungen auszeichneten.



Die Fabrikordnungen der Frühzeit, mit ihrer einseitigen Machtverteilung und ihrem weiten Spielraum willkürlicher Handhabung, sind unmittelbarer Anstoß zum 'Flottieren'. Der Arbeiter in seiner rechts- und schutzlosen Stellung hat keine andere Wahl, als von der Freiheit Gebrauch zu machen, die ihm noch zusteht: sein Arbeitsverhältnis zu lösen und - mit Hilfe der Freizügigkeit - sich woanders niederzulassen 1).

Der übermäßigen Fluktuation als einer Form des Protests der Arbeiter gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen, Disziplinierungen und fehlende Mitsprache-, geschweige denn Mitwirkungs- oder gar Mitbestimmungsrechte der Belegschaftsangehörigen 2) versuchten die Unternehmer durch bestimmte Kündigungsfristen Einhaltung zu gebieten.

#### Die Ungleichheit der Kündigungsfristen und die Behandlung des Kontraktbruchs:

Dazu muß bemerkt werden, daß die damaligen gesetzlichen Kündigungsfristen den jeweiligen Vertragsparteien (also dem Unternehmer und dem einzelnen Belegschaftsmitglied) erhebliche Gestaltungsräume boten; die Vertragsfreiheit wurde dabei eindeutig den Schutzinteressen der Arbeiter vorgezogen. So war in der Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869 eine beidseitige vierzehntägige Kündigungsfrist lediglich fakultativ vorgesehen; außerdem waren einige Tatbestände aufgeführt, die zur fristlosen Entlassung seitens des Unternehmers berechtigen sollten 3).

Diesen Freiraum nutzten die Unternehmer, und hier speziell die Textilindustriellen. Sie konstruierten in den Fabrikordnungen eine Ungleichheit der Vertragspartner, wie sie sonst in anderen Branchen nicht so durchgängig vorhanden war, und die die Unternehmer eindeutig bevorzugte.

So hieß es beispielsweise in § 1 der Fabrikordnung der Augs-

---

1) R. Braun: Sozialer und kultureller Wandel in einem ländlichen Industriegebiet (Züricher Oberland) unter Einwirkung des Maschinen- und Fabrikwesens im 19. und 20. Jahrhundert, Erlenenbach-Zürich-Stuttgart 1965, im folgenden zitiert als: Züricher Oberland, S. 55.

2) Siehe dazu die vorherigen Diskussionen über Mobilität und betriebliche Fluktuation.

3) Vgl. Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869 sowie Reichsgewerbeordnung von 1883 (§§ 123 und 124).

### burger Kammgarn-Spinnerei:

Jeder Arbeiter, welcher in der Fabrik aufgenommen wird, ist nach einer Probezeit von 14 Tagen, binnen welcher ihm der Austritt freisteht, verpflichtet, sechs Monate, vom Tage seiner Ankunft an gerechnet, in der Fabrik zu arbeiten.

Diese Verpflichtung erneuert sich von selbst auf weitere 6 Monate, wenn der Arbeiter nicht einen Monat vorher auf der Schreibstube gekündigt hat. ... Beim Austritt, ohne vorhergegangene vorschriftsmäßige Ankündigung, verliert der Arbeiter den Lohn, welchen er allenfalls gut hat.

Daß bedeutete, daß für Belegschaftsmitglieder eine halbjährige Arbeitsverpflichtung bestand, die sich entsprechend verlängerte, wenn nicht jeweils am Ende des fünften Monats gekündigt wurde. Eine solche oder ähnliche Bestimmung war in den meisten Fabrikordnungen der Textilindustrie zu finden; dort, wo sie anfangs nicht galt, wurde sie später eingeführt. Da es

von großem Nachteil für eine Fabrik ist, wenn Arbeiter, die mit viel Mühe und Geduld angelern wurden, schon einen Monat nach von ihnen geschehener Kündigung wieder austreten können 1),

revidierte die Augsburger Baumwollfeinspinnerei 1859 ihre ursprünglichen Bestimmungen (die Arbeiter waren zunächst 'nur' an einmonatige Kündigungsfristen gebunden) dahingehend, daß die Belegschaftsmitglieder vor Ablauf eines halben Jahres nach der Einstellung überhaupt nicht, danach erst mit zweimonatiger Kündigungsfrist aus der Fabrik austreten konnten.

Eine ähnliche Entwicklung war beispielsweise auch in der

---

1) Zitiert nach I. Fischer, a.a.O., S.127. Die nachfolgenden Anmerkungen siehe ebenda. Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß der Augsburger Magistrat auf die Geschäftsleitung der Baumwollfeinspinnerei dahingehend einwirkte, daß den Arbeitern in der Fabrikordnung wenigstens die Möglichkeit eingeräumt wurde, im Verlaufe des ersten Halbjahres aus gesundheitlichen Gründen oder im Fall dringender Familienangelegenheiten vorzeitig zu kündigen (vgl. ebenda); hier bestätigt sich wieder einmal, daß staatliche/kommunale Instanzen in vielen Fällen dem ständisch-feudal geprägten Herrschaftsanspruch des Unternehmers, die ihre Interessen ohne Rücksicht auf die Arbeiter in geradezu manchester-liberaler Weise einseitig durchzusetzen versuchten, etwas beschnitten und sich damit so etwas wie der Anfang einer sozialen Schutzfunktion des Staates zu entwickeln begann.

Augsburger Weberei am Fichtelbach erfolgt, wo 1853 noch eine vierwöchige Kündigungsfrist bestand und 1858 eine halbjährige eingeführt wurde; Belegschaftsmitglieder, die in einer vier- und sechswöchigen Ausbildung das Weben in der Fabrik gelernt hatten, mußten sogar ein volles Jahr in der Firma bleiben <sup>1)</sup>. Letzteres deutet darauf hin, daß auch die Kündigungsfristen zur Bildung von Kadern von den Unternehmern eingesetzt wurden; (Reparatur)Handwerker sowie Spinner und Weber sollten möglichst nicht den Betrieb wechseln.

Eine ähnliche Bestimmung mit dem Ziel der Kaderbildung gab es beispielsweise auch in der Fabrikordnung der Textilfabrik von 1873, in der es unter anderem hieß (§ 1):

... Nach Ablauf dieser Probezeit (14 Tage, Anm.d.V.) tritt für gewöhnliche Arbeiter eine gegenseitige vierwöchige Aufkündigung, für die Meister dagegen eine achtwöchige ein, ...

Eine zusätzliche Erschwernis der Kündigung seitens der Arbeiter lag in einem Modus der Geschäftsleitung, an einem Zahltag nicht mehr als 4 Kündigungen entgegenzunehmen <sup>2)</sup>. Bei einer im allgemeinen wöchentlichen oder gar zweiwöchentlichen Lohnperiode und bei Belegschaften von zum Teil mehreren hundert oder gar tausend Mitgliedern konnten dadurch wochenlange Wartezeiten für Kündigungswillige entstehen.

Damit versuchten die Unternehmer, ihr Interesse an einer möglichst langen Verfügbarkeit der jeweiligen Arbeitskraft durchzusetzen, weil bei einer zu hohen Fluktuationsrate die mit den Einstellungen verbundenen 'Beschaffungs-', Anlern- und Eingliederungskosten in einem relativ schlechten Verhältnis zum erwarteten Profit gestanden hätten. Tatsächlich war gerade in der Textilindustrie als 'Industrieschule' die Gefahr des vorzeitigen Abwanderns in andere Branchen gegeben; hinzu kam die für alle Branchen gleichermaßen gültige Notwendigkeit der Bildung von Stammbelegschaften, auf die ja auch die Kündigungsfristen mit hinzielten.

Dagegen stand der auch oben schon diskutierte Anspruch der

---

1) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S. 127.

2) Vgl. ebenda.

Unternehmer auf uneingeschränkte betriebliche und unternehmerische Disposition, die die Zahl, Qualifikation, Statuszuweisungen etc. der Belegschaft nach den jeweiligen technisch-organisatorischen Anforderungen, disziplinarischen Notwendigkeiten und Markterfordernissen allein bestimmte und die jederzeitige Kündbarkeit der Belegschaftsangehörigen ohne Berücksichtigung sozialer und politischer Gegebenheiten verlangte.

Der 'Bewältigung' dieses Widerspruchs trugen die Unternehmer dadurch Rechnung, daß sie im Fall ihres Kündigungsrechts nahezu uneingeschränkt handelten.

So hieß es ebenfalls im § 1 der Fabrikordnung der Augsburger Kammgarnspinnerei (mit dem ja gleichzeitig die sehr erschwerte Kündigung durch die Belegschaftsmitglieder festgelegt worden war) <sup>1)</sup>:

... Dagegen bleibt es dem Fabrikherrn unbenommen, den Arbeiter wegen schlechter Aufführung, oder wegen jeder sonstigen Ursache jederzeit zu verabschieden. ....

wobei allerdings dazu bemerkt werden muß, daß es trotz der Bestimmung in den Fabrikordnungen in der Praxis des öfteren vorkam, daß die Arbeiter von den Unternehmern eine vierzehntägige Kündigungsfrist eingeräumt bekamen, die allerdings in Fällen wie 'Unbotmäßigkeit' etc. nicht galt <sup>2)</sup>.

Die trotz dieser Lockerung immer noch sehr ungleichen Kündigungsfristen <sup>3)</sup> für Unternehmer und Belegschaftsangehörige waren Ausdruck des Widerspruchs zwischen den ständisch-feu-

---

1) Diese oder ähnliche Bestimmungen gelten in fast allen Fabrikordnungen der Textilindustrie.

2) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S.127 sowie F.Decker, a.a.O., S.68f.

3) Interessanterweise gab es im Vergleich zur Textilindustrie in der Metallverarbeitung und der Maschinenbauindustrie für Unternehmer und Belegschaft gleiche, und zwar des öfteren sehr kurze oder überhaupt keine Kündigungsfristen (vgl. I.Fischer, a.a.O., S.128 sowie F.Decker, a.a.O., S.68 f.). Ilse Fischer erklärt diesen Unterschied in erster Linie "in der näheren Beziehung der Maschinenfabrik (und der Metallverarbeitung im Allgemeinen, Anm.d.V.) zum Handwerk...; sowohl der Übergang von der Werkstätte zur Fabrik als auch der Wechsel gelernter Gesellen zwischen Handwerk und Industriebetrieb ließ eine scharfe Abgrenzung der Verhältnisse nicht ohne weiteres zu. Im Handwerk jedoch bestand in Augsburg (und nicht nur dort, Anm. d.V.) noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts in den meisten Gewerben tägliche Kündigung für beide Seiten" (I.Fischer, a.a.O., S.128).

dalen Selbstverständnissen der Unternehmer, die eine ständige Verfügbarkeit ihrer Arbeitskräfte verlangten, und der sich auf die (bürgerliche) Gewerbe- und Vertragsfreiheit stützenden Auffassung von manchester-liberal geprägten sozialen Beziehungen im Betrieb. Ein solcher Widerspruch, der sich ja durch fast alle Handlungen der Unternehmer zog und sich auch in den Bestimmungen der Fabrikordnungen niederschlug, kennzeichnete die objektive Unsicherheit der Unternehmer, die angesichts der zunehmend offensichtlich werdenden Brüchigkeit der tradierten Normen nicht wußten, wie man sich adäquat verhalten sollte. Die Unsicherheit kann als geradezu typisches Merkmal der von uns auch deshalb als Umbruchperiode bezeichneten Phase der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts angesehen werden und kennzeichnet im übrigen auf der anderen Seite auch die widersprüchlichen Versuche der industriellen Lohnarbeiter, angesichts ihrer noch aufrechterhaltenen obrigkeitstaatlich geprägten Vorstellungen die Anforderungen und Zwänge der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik angemessen hin zur Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz und eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens zu verarbeiten.

Die objektive Unsicherheit der Unternehmer geriet besonders in der ersten Hälfte des hier betrachteten Zeitraums subjektiv zu einer noch schärferen Anwendung des Herrschafts- und Disziplinierungsanspruchs zur Durchsetzung der eigenen Interessen. Dieses kann auch als Gegenreaktion der Unternehmer angesichts eher indirekt und noch sehr zaghaft formulierter Ansprüche der Belegschaften zur Mitbeteiligung/Kontrolle bei/über betriebliche(n) Entscheidungen verstanden werden, auf die sich die Unternehmer nicht anders als durch Verschärfung der bisherigen, letztlich jedoch untauglichen Mittel und Bestimmungen zu helfen wußten.

Das Zusammenspiel von objektiv gegebener Unsicherheit und subjektiv vollzogener Verhärtung des bisherigen Verhaltens der Unternehmer kam auch bei der in den Fabrikordnungen formulierten Ungleichheit der Kündigungsfristen zum Ausdruck,



die noch weiter durch entsprechende Bestimmungen der Fabrikordnungen zum Kontraktbruch unterstützt wurden.

Die Anordnungen bezüglich des Kontraktbruchs sollten in doppelter Weise disziplinieren: zum einen sollten sie den nicht 'ordnungsgemäßen' Austritt des einzelnen Belegschaftsmitgliedes, zum zweiten aber auch (kollektive) Streiks u.ä. verhindern, die ja - wie gesehen - gegen Ende des hier diskutierten Zeitraums auch in der Textilindustrie besser organisiert waren, länger durchgehalten und auch zielgerichteter eingesetzt wurden.

Sehr oft angewandtes Sicherungsmittel gegen Kontraktbruch war die in vielen Fabrikordnungen vorgesehene Zurückbehaltung von Lohn (Décompte). So hieß es in § 15 der Fabrikordnung für die Mechanische Baumwoll-Spinnerei der Herren J.H.Staub & Söhne von 1853:

Jedem Arbeiter wird gleich von Anfang sechs Tage oder ein vollständiger Wochenlohn als Décompte zurückbehalten und bei Lohnerhöhung vervollständigt. ... Nur bei ordnungsgemäßigem Austritt wird Lohn und Décompte bezahlt.

Vervollständigt wurde das Décompte in seiner Funktion zur Sicherung gegen Kontraktbruch durch in fast allen Fabrikordnungen der Textilindustrie festgelegte Bestimmungen über den Zeitpunkt der Lohnauszahlung, wie zum Beispiel in § 25 der Fabrikordnung der Textilfabrik von 1873:

Die Arbeitslöhne werden alle 14 Tage berechnet, aber erst eine Woche später ausbezahlt.

Damit sicherte sich der Unternehmer zusätzlich zum Décompte noch einen 14-tägigen Lohn, der bei Kontraktbruch - sei er aus individuellen Gründen oder aus einem Arbeitskampf heraus erfolgt - einbehalten wurde, was sich zu einem erheblichen Druckmittel der Unternehmer auf die Arbeiter zur Einhaltung der einseitig diktierten, willkürlich auszulegenden Regeln auswuchs <sup>1)</sup>.

---

1) Abgesehen davon hatten das Décompte und die um eine Woche verzögerte Lohnauszahlung eine ähnliche Funktion wie die Fabriksparkassen, nämlich die Beschaffung von höchst billigen Krediten.



Aber die Möglichkeit der Lohneinbehaltung wirkte nicht nur als Disziplinierungsmittel beim nicht 'ordnungsgemäßen' individuell vollzogenem Austritt <sup>1)</sup> oder bei Arbeitskämpfen, die zur Entlassung führen konnten, sondern hielt die Arbeiter zum Teil sogar von einer 'fabrikordnungsgemäßen' Kündigung ab. So berichteten Fabrikarbeiter (nach der Reichs-Enquete 1876),

die Lohneinbehaltung führe bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fast stets zum Streit, da der Arbeitgeber dann, gestützt auf die einbehaltene Geldsumme, alle möglichen Abzüge, an die er sonst gar nicht denke, machen wolle <sup>2)</sup>.

Auf das innerbetriebliche Verhalten der Industriearbeiter wirkten diese und andere Bestimmungen der Fabrikordnung dahingehend, daß sie

die kleinste Vernachlässigung und jeglichen Grund zu ihrer Entlassung zu vermeiden suchen <sup>3)</sup>.

---

1) Daneben gab es noch andere Maßnahmen der Unternehmer gegen den Kontraktbruch, die nicht in den Fabrikordnungen enthalten waren. Beispielsweise kursierten in bestimmten Regionen 'Schwarze Listen' mit vertragsbrüchig gewordenen Arbeitern, die den einzelnen Unternehmern der Region zur Kenntnis gebracht wurden; daneben gab es weitere überbetriebliche, in Vertragsform gestaltete Absprachen von Unternehmern, die die Einstellung eines vertragsbrüchig gewordenen Arbeiters in anderen Betrieben verhindern sollten. So schlossen beispielsweise die Dürener Tuchfabrikanten auf dem Wege der freien Vereinbarung 1867 die Beschäftigung vertragsbrüchig gewordener Arbeiter erfolgreich aus. In dem Vertrag war festgelegt, daß derjenige Unternehmer, welcher einen vertragswidrig ausgetretenen Arbeiter vorsätzlich neu einstellte, eine Entschädigung an den vorherigen Unternehmer zu zahlen hatte (vgl. F. Decker, a.a.O., S.66).

Ein weiteres Instrument gegen Vertragsbruch waren die sogenannten Entlassungs- bzw. Abkehrscheine auch für volljährige Arbeiter, die nur bei ordnungsgemäßer Kündigung von dem Unternehmer ausgestellt wurden und dem neuen Arbeitgeber vor der Neueinstellung zu zeigen waren, vgl. für viele F.Decker, a.a.O., S. 65 f.

2) Ergebnisse der über die Verhältnisse der Lehrlinge, Gesellen und Fabrikarbeiter auf Beschluß des Bundesrathes angestellten Erhebungen, zusammengestellt im Reichskanzler-Amt, Berlin 1877, S. 233, zitiert nach B. Flohr, a.a.O., S. 45.

3) Amtliche Mittheilungen aus den Jahres-Berichten der mit der Beaufsichtigung der Fabriken betrauten Beamten 1886, S. 77, zitiert nach B. Flohr, a.a.O., S. 46.

Die Fabrikordnungen in ihrer allgemeinen Funktion zur angemessenen Regelung technisch-organisatorischer Notwendigkeiten des Industriebetriebs und der sozialen Beziehungen zwischen Betriebsbelegschaften und Unternehmern:

Am Ende der Diskussion der Fabrikordnungen als wesentliches Steuerungs-, Kontroll- und Disziplinierungsinstrument soll noch auf zwei Funktionen hingewiesen werden, die nicht in den einzelnen Paragraphen explizit ausgewiesen sind, deren Relevanz sich daraus ergibt, daß sie Ausdruck der langsamen Durchsetzung der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise auch in den Organisationsversuchen der Unternehmer sind. + wesentlicher

Zum einen ist hier die Funktion der Fabrikordnungen zu nennen, gleichsam auf der schriftlichen Ebene einen Betrieb als zentralisierte Produktionsstätte zu konstituieren, indem unterschiedliche Belegschaftsgruppen und Individuen zusammengefaßt und zur Kooperation untereinander (und auch über die Maschinen vermittelt) angehalten wurden. Zünftig gelernte Arbeiter, Un- und Angelernte <sup>1)</sup>, Männer und Frauen, landsmannschaftlich unterschiedliche Gruppen etc. sollten auch mit der Hilfe der Fabrikordnung als eine Betriebsbelegschaft zusammengefaßt werden, wobei darüberhinaus noch das besondere Interesse der Unternehmer bestimmten Belegschaftsgruppen galt.

Zum zweiten zielten die Schriftlichkeit der Fabrikordnungen, die alle Belegschaftsgruppen umfassenden Wirkungsbereiche, die zunehmende Ausbreitung von Fabrikordnungen <sup>2)</sup> letzt-

---

1) Siehe dazu beispielsweise die in den meisten Fabrikordnungen der Leipziger Industrie explizit festgehaltenen unterschiedlichen Belegschaftsgruppen; vgl. H. Zwahr: Ausbeutung und gesellschaftliche Stellung des Fabrik- und Manufakturproletariats am Ende der industriellen Revolution im Spiegel der Leipziger Fabrikordnungen, in: Kultur und Lebensweise des Proletariats, hrsg.v.W.Jacobeit und U.Mohrmann, Berlin(Ost) 1974, S. 85-136, S. 88-90 und 113.

2) Wobei ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Vorhandensein einer Fabrikordnung zu verzeichnen ist; siehe die einzelnen Jahresberichte der Fabrik-Inspektoren oder die auch schon zitierten 'Ergebnisse der über die Verhältnisse der Lehrlinge, Gesellen und Fabrikarbeiter auf Beschluß des Bundesrathes angestellten Erhebungen' von 1877.

lich auf eine Standardisierung von Verhaltensweisen der Belegschaftsmitglieder und auf eine unpersönliche, generalisierte, objektivierte und formalisierte Regelung der sozialen Beziehungen im Betrieb, auch wenn - und das ist ein weiteres typisches Kennzeichen für die Umbruchperiode - viele Bestimmungen in den Fabrikordnungen noch von personal geregelten Beziehungen ausgingen, die der Willkür des einzelnen Vorgesetzten geradezu systematisch Raum gaben.

Trotz des zuletzt Gesagten zielten die Bestimmungen der Fabrikordnungen auch auf eine Rationalisierung der sozialen Beziehungen im Betrieb einschließlich der Disziplinierung der Belegschaft und bedeuteten damit zugleich den notwendigen Versuch der Entlastung der Betriebsleitung von bestimmten Kontroll- und Durchsetzungsaufgaben. Eine wesentliche Aufgabe von Fabrikordnungen bestand also in der Regelung des internen 'Dienstbetriebs' und in der Sicherstellung der Einhaltung der Regeln <sup>1)</sup>.

Damit sollte auch eine "Einübung" in bestimmte Verhaltensweisen und Handlungen erfolgen, die sich dann später zu dem verfestigten, was Luhmann als 'Generalisierung von Verhaltenserwartungen' bezeichnete <sup>2)</sup>.

Eine solche Generalisierung von Verhaltenserwartungen erleichtert die konkrete Abstimmung des sozialen (und auch technischen) Verhaltens mehrerer, indem schon vorher typisch festliegt, was etwa erwartet werden kann und welches Verhalten die Grenzen des Systems - hier des Betriebs - sprengen würde. Diese Vorauswahl des im Betrieb Möglichen kommt auf der Ebene des Erwartens und nicht jener des unmittelbaren Handelns zustande. Genau dadurch kann sie auch wirken; denn wenn erst zu dem Zeitpunkt der Notwendigkeit des unmittelbaren Handelns bestimmte Regeln festgelegt werden müssen, ist dieser Zeitpunkt schon vorüber und somit auch die Chance

---

1) Mit den Fabrikordnungen wurde auch eine betriebliche Hierarchie schriftlich fixiert; vgl. zum Begriff der Hierarchie und ihrer Funktion im Industriebetrieb die Bemerkungen zur industriellen Arbeitsweise in Teil I dieser Arbeit. H. Zwahr hat in anschaulicher Weise die Leipziger Arbeitsordnungen auf die Fixierung einer betrieblichen Hierarchie durchgesehen,

der Aufrechterhaltung einer kontinuierlichen Produktion. Darüberhinaus ist jede Situation für sich genommen so komplex - man denke nur an Betriebsstörungen technischer Art oder soziale Unzufriedenheiten und Unruhen -, daß eine formale Vorab-Festlegung des richtigen Verhaltens und Handelns etwa in der Form einer Arbeitsordnung zur Bewältigung einer solchen Situation sinnlos wäre, da nicht leistbar und ausführbar. Was bleibt, ist der Versuch zur Einübung in bestimmte allgemeine Regeln, dies allerdings nicht direkt und unmittelbar zwanghaft, sondern mittels sozialen Drucks der Verhaltenserwartungen.

Allerdings war dies erst das Ergebnis eines langwierigen Anpassungs- und auch Widerstandsprozesses, in dessen Verlauf viele Bestimmungen der Fabrikordnungen eine entsprechende Rationalisierung der Beziehungen im Betrieb eher behinderten denn förderten.

Trotzdem können die damaligen Fabrikordnungen als solche als Versuch der Objektivierung der Anforderungen und auch Zwänge der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise bezeichnet werden.

Eine solche Objektivierung der allgemein gültigen Festschreibungen von Verhaltensweisen und vor allem der Konsequenzen bei Verletzungen der schriftlich fixierten und jedermann bekannten Erwartungen bedeutete zugleich eine allgemeine Legitimation der Betriebsleitung bei Sanktionen, die letztlich die vorindustrielle, feudale Herrschaftslegitimation (zum Beispiel durch Religion, Abstammung etc.: markantes Beispiel dafür ist das Gottesgnadentum der feudalen Fürsten) ablöste.

Dies hatte auch den Vorteil für den Unternehmer, daß sein Herrschaftsanspruch als solcher nicht mehr zur Disposition stand:

---

Fortsetzung der Fußnoten 1) und 2) von Seite 1087:  
vgl. H.Zwahr, a.a.O., S. 105-107.

2) Vgl. N.Luhmann: Funktionen und Folgen formaler Organisation, 2.Auflg., Berlin 1972, im folgenden zitiert als: Funktionen, 4. Kapitel; sowie ders.: Soziologie als Theorie sozialer Systeme, in: KZfSS, 19. Jg., 1967, S. 615-644, im folgenden zitiert als: Theorie, S. 625 ff.

Durch die Formalisierung bestimmter Verhaltensansprüche wurde so die Arbeitssituation auch für die Arbeiter sinnfälliger als Bestandteil eines überdauernden Ordnungsgefüges konstituiert 1).

Damit wurde deutlich, daß nicht die einzelne Person des Vorgesetzten, sondern die 'Organisation' hinter dem Disziplinierungsanspruch stand.

Dies vergrößerte zwar einerseits die Durchsetzbarkeit von Sanktionen etc. zur Einhaltung der aufgestellten Regeln, bot andererseits jedoch auch den Arbeitern eine entscheidende Orientierung bei ihren Versuchen zur angemessenen, sachlich-rationalen Verarbeitung der eigenen Situation an.

Denn die gemeinsame Sprache aller Belegschaftsangehörigen, deren Gemeinsamkeit gefördert wurde durch die Allgemeingültigkeit der Fabrikordnungen und deren schriftliche Fixierung, ist eine wesentliche Voraussetzung für gemeinsames Handeln einer Belegschaft. Die Funktion der Fabrikordnungen zur Entwicklung von gemeinsamen Voraussetzungen möglichst vieler Belegschaftsangehöriger zwecks politischen Handelns, auch in der Form der Forderungen nach betrieblicher Mitbestimmung - wobei sich dann <sup>die</sup> Voraussetzungen zu einem vor allem auch kulturell vermittelten Denk- und Handlungsgefüge formieren - war gerade in der Zeit der Umbruchperiode mit den so durchaus unterschiedlichen Belegschaftsteilen 2) von hervorragender Bedeutung.

Allerdings gerieten entsprechende Ansätze der Arbeiter zur Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz in der geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklung sehr widersprüchlich und zeitlich langandauernd aus Gründen, die oben schon ausführlich diskutiert wurden und die in der Verwurzelung der Industriearbeiter in ständisch-feudalen, zum Teil agrarischen Verhältnissen und in dem autoritär geprägten Selbstverständnis der Unternehmer von der Regelung der sozialen Beziehungen im Betrieb lagen.

---

1) B. Flohr, a.a.O., S.83.

2) Siehe dazu die Belegschaftsstrukturen in Kapitel 2.3.1.2. (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation).



Aber abgesehen von den einzelnen Bestimmungen der Fabrikordnungen war ihre Existenz letztlich an sich schon ein Ausdruck der - notwendigen - angemessenen Organisierung eines Industriebetriebs.

In der Tat bauten die Fabrikordnungen auch bestimmte ständische Privilegien ab (bzw. versuchten dies) - so zum Beispiel den 'blauen Montag' oder die sonst üblichen, durch den 'Herrn' persönlich an die Arbeiter überreichten Geschenke zur Messe, zu Weihnachten etc.<sup>1)</sup>. Die Abschaffung von ständischen Privilegien ist nicht zu verwechseln mit dem auch in den Fabrikordnungen enthaltenen Bemühungen der Unternehmer zur Bildung von Kadern, die zu einer Privilegierung bestimmter Belegschaftsgruppen führten (zum Beispiel Reparaturhandwerker, Spinner, Weber etc.). Eine solche Privilegierung drückte sich unter anderem in unterschiedlichen Kündigungsbestimmungen, im unterschiedlich geregelten Zugang zur Fabrikkrankenkasse, im betrieblichen Wohnungswesen, in Lohnfragen und vielem mehr aus; sie bedeutete aber keineswegs die Wiederbelebung ständischer Traditionen - auch wenn dies auf den ersten Blick aufgrund der Bevorzugung ehemaliger Handwerker so aussehen mochte. Die Privilegierung bestimmter Belegschaftsgruppen in Zusammenspiel mit dem Sanktionspotential war ein Versuch, einen bestimmten Belegschaftsstamm zu bilden und diesen vor allzu großer Fluktuation zu bewahren, da er unbedingte Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung der industriellen Produktion war.

Das geschah, wie oben schon gesehen, mit einigem Erfolg; man kann in der hier diskutierten Phase von elitär konsolidierten Belegschaften sprechen.

Wie groß allerdings der Kader im Vergleich zur Gesamtbelegschaft sein sollte bzw. tatsächlich war, läßt sich schwer feststellen, da die Grenzen zwischen den einzelnen Belegschaftsgruppen fließend waren und der Anteil eines notwendigen Belegschaftsstamms aus technischen und ökonomischen Gründen von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich war - ganz abgesehen von dem höchst unterschiedlichen subjektiven Be-

1) Siehe dazu einige anschauliche Beispiele aus Leipziger Fabrikordnungen, vgl. H.Zwahr, a.a.O., S.96-98.



urteilungsvermögen einzelner Unternehmer ob der Größe der Stammebelegschaft. Peter Borscheid spricht in einem Fall von 25%, in einem anderen Fall von 10-15% der Belegschaften, die als Arbeiterstamm in der Textilindustrie aufgrund der relativ leicht zu bedienenden Maschinen benötigt wurden <sup>1)</sup>; wir haben in unseren vorherigen Überlegungen Handwerker und Werkmeister, zu einem geringeren Teil Spinner und Weber, insgesamt aber erst verstärkt ab einem gewissen Alter (nach dem 40. Lebensjahr) zur Stammebelegschaft gezählt, was im übrigen auch mit den unterschiedlichen Fluktuationsraten einzelner Belegschaftsgruppen übereinstimmt.

Nach erfolgreicher Konsolidierung der 'Kader', nach Gewöhnung vieler 'erster' Industriearbeitergenerationen an die Anforderungen und Zwänge industrieller Lohnarbeit, zeitlich etwa gegen Ende des Jahrhunderts und entsprechend am Ende des von uns als Umbruchperiode bezeichneten hier diskutierten Zeitabschnittes, differenzierten sich die Fabrikordnungen.

So vermeldeten 1896 die Fabrikinspektoren <sup>2)</sup>:

In den neuerdings erlassenen Arbeitsordnungen konnte bemerkt werden, daß rigorose Strafbestimmungen mehr und mehr im Abnehmen sind; die Mehrzahl enthielt gar keine Geldstrafen mehr und bloß die Bemerkung, daß ein renitenter Arbeiter aus der Fabrik entlassen würde.

Allerdings galt dies nicht überall und allgemein; nach 1890 differenzierten sich die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer in drei Richtungen: die erste kann als Weiterführung der autoritären Betriebspolitik bezeichnet werden, vor allem im Hüttenwesen und im Bergbau blieben die harten Strafen als Unterstützung des absoluten Herrschaftsanspruchs des Unternehmers weiter bestehen (Grubenmilitarismus).

Die zweite Richtung läßt sich als werksgemeinschaftlicher Betriebsordnungsversuch kennzeichnen und entwickelte sich zum Teil aus den Fabrikvereinen; die dritte Richtung ist die

---

1) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 282 u. 378.

2) Fabrikinspektorenbericht 1896, S. 8, zitiert nach P. Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 378.

sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebspolitik, in der unter anderem auch das Arbeiterausschußwesen seinen Platz hatte.

Den beiden letztgenannten Richtungen war trotz aller Unterschiede gemeinsam, daß sie mehr und mehr auf Strafen als Hauptmittel zur Eindämmung der Fluktuation und zur Aufrechterhaltung industrieller Produktion verzichteten und dafür bestimmte Lohnanreize, andere soziale Vergünstigungen und auch eine bestimmte Ideologisierung der sozialen Beziehungen bevorzugten.

Für die Textilindustrie kann damit gesagt werden, daß sie bei allen notwendigen Differenzierungen gegen Ende der Umbruchperiode zu großen Teilen ihre Funktion als Industrieschule erfüllt hatte.

Bezeichnenderweise reglementierte jetzt erst die Gewerbeordnungsnovelle von 1891 <sup>1)</sup>, auf die in der nächsten Phase der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen schwerpunktmäßig eingegangen wird, nun viele Bereiche der Fabrikordnung. So wurde zwingend für jede Fabrik mit mehr als 20 Arbeitern eine Arbeitsordnung vorgeschrieben (§ 134 a), die in bestimmten Punkten den vom Gesetzgeber präzisierten Anforderungen entsprechen mußte (§ 134 b); es durften zum Beispiel:

Strafbestimmungen, welche das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen, .. in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden. Geldstrafen dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen.

Damit schrieb das Gesetz nur vor (bzw. genauer gesagt: zeichnete nach), was sich in der betrieblichen Praxis gegen Ende der Umbruchperiode ohnehin schon durchgesetzt hatte. Wie wir gesehen haben, existierten jetzt aus hier nicht zu wiederholenden Gründen fast in allen Industriebetrieben Fabrikordnungen; die Strafbestimmungen wurden entweder nur gemildert angewendet oder waren in den neu erlassenen Ordnungen gar nicht mehr enthalten; die Einseitigkeit der Kündigungsfristen zugunsten der Unternehmer wurde gegen Ende der Umbruchperiode nach und nach gelockert.

---

1) Gesetz, betreffend Abänderung der Gewerbeordnung, vom 1. Juni 1891, in: Reichsgesetzblatt 1891, S. 261-290.

Wenn man sich nun insgesamt die Fabrikordnungen als einen Ausdruck der manchester-liberal geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche der Textilunternehmer anschaut, so kann - ohne das vorher Gesagte wiederholen zu wollen - festgestellt werden, daß viele Maßnahmen entweder ausdrücklich oder eher indirekt gegen die gewerkschaftliche Verbandsbildung gerichtet waren; sie sollten ein vom Unternehmer gesteuertes und stets kontrollierbares Betriebsgemeinschaftsgefühl erwecken, das eine überbetriebliche Solidarität schwächen und entsprechende Verbandsbildungen als überflüssig erscheinen lassen sollten. Mit dem Versuch der Unternehmer, den Arbeiter in allen Fragen, also neben den betrieblichen auch in überbetrieblichen, einzubinden, zielte die soziale Betriebspolitik auf den 'totalen Betrieb' <sup>1)</sup>; der industrielle Betrieb sollte damit als Ersatz für die Gesellschaft dienen, was er ja gar nicht sein kann. Viele Maßnahmen der sozialen Betriebspolitik waren darauf gerichtet, die politische Handlungskompetenz der industriellen Lohnarbeiter zu beschneiden bzw. diese sich gar nicht erst entwickeln zu lassen.

Die Unternehmer machten sich vom Arbeiter ein Bild, das dem eines 'Betriebsstoffes' mehr ähnelte als einem eigenständig handelnden Individuum. Goetz Briefs schrieb dazu, daß gemäß diesem Leitbild die menschliche Arbeit analog zum Betriebsstoff (also Hilfs-, Betriebs- und Rohstoffe)

möglichst billig und dabei wirksam, möglichst anpassungsfähig, ... möglichst 'unsperrig' in der Verwendung, durchaus berechenbar ... und jeden Moment auswechselbar sein sollte <sup>2)</sup>.

Entsprechend fehlten den Fabrikordnungen Bestimmungen, die sich mit wesentlichen Bereichen der industriellen Arbeitsweise, etwa Kooperations- und Informationsbeziehungen, befaßt hätten. Die Bestimmungen in den Fabrikordnungen waren damit im wesentlichen reduziert auf die Festlegung der Hierarchie und den fast ausschließlich auf Strafandrohungen beruhenden Versuch zur Gewöhnung der Arbeiter an Industriear-

---

1) Vgl. S.Braun: Betriebspolitik, a.a.O., S.24.

2) G. Briefs: Das gewerbliche Proletariat, a.a.O., S.157.

beit in der Form der Lohnarbeit.

Erst gegen Ende des Jahrhunderts weiteten sich die vorher nur äußerst selten praktizierten Ansätze einer sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebspolitik der Unternehmer aus, die unter anderem auch Anhörungs- und Mitwirkungsrechte der Belegschaftsmitglieder mit einschloß, und führten zu einer Betriebspolitik, die mehr und mehr auf sachlich-rationalen Kriterien beruhte. Gründe für die sich - zumindest teilweise - wandelnde unternehmerische Auffassung der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb wurden oben schon genauer diskutiert; sie lagen unter anderem in der wachsenden Zahl der industriellen Lohnarbeiter, die jetzt auch gesellschaftspolitisch nicht mehr zu übersehen waren; in der Stärke der Organisierung der Arbeiterbewegung, die mit staatlichen reaktionären sozialen Kontrollen - Sozialistengesetze - nicht mehr zu unterdrücken war, und die den Arbeitern eine allgemeine politische Orientierung und Alternative bot, gegen die die autoritäre Betriebspolitik in ihrer Starrheit nur sehr schwer ankam angesichts der jetzt direkter und zielgerichteter einsetztenden Versuche der Belegschaften zur Artikulierung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens. Weiterhin verdrängten die wachsenden Belegschaften personal geregelte Leitungs- und Kontrollmechanismen; Elektrifizierung und Serienfertigung brachten neue Arbeitsteilungen und spezifische Qualifikationsanforderungen mit sich <sup>1)</sup>.

Am Ende der hier diskutierten Periode standen die Unternehmer vor der unausweichlichen Schwierigkeit, ihre Betriebspolitik nach den technisch-ökonomischen und politisch-sozialen Erfordernissen in einer Weise zu organisieren, die auch das Eingehen auf die Ansprüche und Bedürfnisse der Arbeiter verlangte.

Ein wesentlicher Versuch dazu war die 'freiwillige' und später gesetzlich vorgeschriebene Errichtung von betrieblichen Arbeiterausschüssen, die wesentlicher Teil der sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebsverfassung der Unternehmer waren. Zwar gab es auch schon vor 1890 Unternehmer, die eine

1) Vgl. J.Kocka: Unternehmer, a.a.O., S.81 ff. sowie S.Braun: Betriebspolitik, a.a.O., S.3.

solche Betriebspolitik betrieben - man denke nur an Namen wie Karl Degenkolb, David Peters, Lorenz Hutschenreuther, Franz Brandts, Heinrich Freese etc.<sup>1)</sup> - , aber dennoch waren ihre Anzahl und ihr gesellschaftspolitisches Gewicht auf die Diskussion um die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb aus den unterschiedlichsten, oben schon benannten Gründen sehr gering.

Insofern können solch modernere Ansätze der Betriebsordnungsversuche für die von uns diskutierte Phase des Umbruchs als durchaus untypisch bezeichnet werden; untypisch aber nicht nur für die im allgemeinen ständisch-feudal geprägte autoritäre Betriebspolitik der Unternehmer, sondern auch hinsichtlich der Tatsache, daß die von einer sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebspolitik den Belegschaftsangehörigen zugestandenen Freiräume zur Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz anfangs nur von einer sehr kleinen, aktiven Minderheit von Arbeitern ausgefüllt wurden bzw. hätten ausgefüllt werden können<sup>2)</sup>.

Dabei ist zur Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Arbeiter die Überwindung des obrigkeitstaatlich geprägten Denkens durch das industrielle Proletariat notwendig. In der hier diskutierten Umbruchperiode konnte eine solche Notwendigkeit von den industriellen Lohnarbeitern grundsätzlich nicht geleistet werden - sieht man einmal von den Handwerkern in den Industriebetrieben ab.

Im Zusammenhang mit den oben diskutierten durchaus unterschiedlichen Auffassungen der Betroffenen von der Arbeit und den damit zusammenhängenden verschiedenen Entwicklungsstufen

---

1) Einen Überblick über die bis ca. 1890 errichteten betrieblichen Arbeiterausschüsse gab die von Max Sering im Auftrag des Vereins für Sozialpolitik durchgeführte Enquete; M. Sering: Arbeiter-Ausschüsse in der deutschen Industrie. Gutachten, Berichte, Statuten, hrsg. im Auftrage des Vereins für Sozialpolitik, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 46, Leipzig 1890.

2) Das ist auch der Grund, weshalb die Diskussion der Errichtung von betrieblichen Arbeiterausschüssen erst in der nächsten Phase, in der Zeit der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen 1890-1914, eingehender erfolgen wird.



eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens (das während der Umbruchperiode nur einer Minderheit zuzuschreiben war) <sup>1)</sup> können auch an dieser Stelle angesichts des vorher Gesagten über Rekrutierung, Belegschaftsstrukturen und Fluktuation der Textilarbeiter verschiedene Entwicklungsstufen des politischen Lernprozesses der noch überwiegend obrigkeitstaatlich orientierten Arbeiter festgestellt werden, die von der Lebenswelt in unterschiedlicher Weise rationalisiert wurden.

Dabei ergaben sich bei der Orientierung an dem obrigkeitlich geprägten Normengefüge verschiedene Verarbeitungsmuster des industriellen Proletariats:

- eine Gruppe unterwarf sich dem Normengefüge aus Pflichtgefühl;
- eine andere Gruppe fügte sich - resignierend einerseits, andererseits daraus auch ein positives Lebensgefühl entnehmend - einem entsprechenden Normengefüge;
- eine dritte Gruppe verstand das durchaus (status)differenzierte Normengefüge obrigkeitsstaatlicher Prägung als Chance zum Aufrücken und betrachtete entsprechend eigenes Handeln nur als Übergang.

Vor allem aus der letztgenannten Gruppe ergaben sich dann die oben beschriebenen Entwicklungen eines politischen Selbstbewußtseins und betrieblichen Mitbestimmungsstrebens .

Dabei ergab sich aber erst gegen Ende des hier diskutierten Zeitraums des Umbruchs eine Differenzierung der Betriebsverfassung. Zum Teil versuchten dann die Unternehmer, systemkonformes Verhalten - d.h. jenes, das den Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweisen entsprach - nicht mehr ausschließlich durch direkten sozialen Druck, wie er beispielsweise durch reaktive soziale Kontrollen in Form von Strafkatalogen der Fabrikordnungen ausgeübt wurde, zu erzeugen, sondern eher dadurch, daß der von der Norm Abweichende in den formalen Organisationen der Industriebetriebe in drastische eigene Verhaltens- und Orientierungsschwierigkeiten geriet. Eine solche Selbstregulie-

---

1) Siehe die systematischen Zusammenfassungen am Ende des Kapitels 2.3.1.3. (Protestverhalten und Organisierung der Textilarbeiter).



rung von Abweichenden versuchten einige modernere Betriebsordnungsversuche durch ein 'ausgewogenes' Maß von formalen Partizipationsmöglichkeiten (zum Beispiel in Form der betrieblichen Arbeiterausschüsse) und informell normierten Kompromissen (beispielsweise zwischen den Leistungserwartungen der Geschäftsleitung und der Leistungsbereitschaft der Belegschaft) zu erreichen; der Schwerpunkt früherer Betriebsordnungsversuche der Unternehmer mit hauptsächlich reaktiven sozialen Kontrollen wurde verlagert hin zu moderneren Betriebsverfassungen mit präventiven sozialen Kontrollen, die mehr und mehr der Eigenregulierung von Verhaltensweisen und Handlungen im Betrieb den Belegschaften selbst überließen.

Dabei muß jedoch eine solche Mitbestimmung - auch im Zusammenhang mit den zuvor gemachten Bemerkungen über das noch überwiegend obrigkeitstaatlich orientierte Verhalten des industriellen Proletariats - hauptsächlich als Zugeständnis seitens der Unternehmer verstanden werden; entsprechende betriebliche Mitbestimmungsforderungen der Betriebsbelegschaften (bzw. genauer: einiger weniger Teile) sind vor allem als moralische zu kennzeichnen. Die Arbeiter stellten dabei die Kompetenz und Legitimität der Unternehmer nicht grundsätzlich in Frage <sup>1)</sup>. -

Allerdings hat eine hinreichende Diskussion der Ansätze, Entwicklungen und Wandlungen der sozialen Beziehungen im Betrieb, einer politischen Handlungskompetenz der industriellen Lohnarbeiter und eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Belegschaftsangehörigen nicht nur entsprechende Entwicklungen der Textilindustrie zu umfassen, sondern auch noch - sozusagen exemplarisch - einen zweiten dafür relevanten Bereich der Industrie, der seinerseits spezifische Entwicklungen aufweist.

---

1) Davon ist klar zu unterscheiden die Forderung der Arbeiter nach betrieblicher Mitbestimmung als Recht, wie sie sich vor allem nach 1918 zeigte. Hier ist das Mitbestimmungstreben als politisch zu kennzeichnen, die Arbeiter griffen die Position der kapitalistischen Unternehmer an.

Erst durch die Diskussion und den Vergleich der Prozesse in beiden Branchen können allgemeine Aussagen zur Entwicklung dessen, was wir unter industrieller Betriebsverfassung verstehen, in der hier diskutierten Umbruchperiode getroffen werden.

### 2.3.2. Bergbau

Im Bergbau, insbesondere im für die deutsche Wirtschafts- und Sozialentwicklung zentralen Steinkohlenbergbau des Ruhrgebietes, liefen bestimmte Entwicklungen während der von uns als Umbruchperiode bezeichneten Phase 1848/50 bis 1890 aufgrund der soezifischen deutschen Verhältnisse in einem im Vergleich zu anderen Branchen sehr viel kürzeren Zeitraum und auch "organisierter" ab, sie sind auch deshalb deutlicher und geschlossener zu charakterisieren.

Für den Bergbau war bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts ein sehr weitgehender staatlicher Einfluß auf alle Fragen der Gewinnung, der Betriebsorganisation und der Arbeitsverhältnisse typisch, der auch eine ständische Position der Bergleute mit einschloß.

Der ständisch-korporativistischen Stellung, die durch Festsetzung eines Normallohns durch die Behörde, praktische Unkündbarkeit der Bergleute, soziale Absicherung im Krankheits- und Invaliditätsfall usw. gekennzeichnet war, entsprachen auch die politisch-sozialen Orientierungen der Bergleute, die auf die Erhaltung dieser Position im Wandel der Situationen gerichtet waren und im Konfliktfall lediglich zu individuellen und kollektiven Eingaben und Beschwerden an die Bergbehörden/den Souverän führten. Verstärkt wurde das Interesse der Bergleute an der Erhaltung ihrer Position durch den Familienzusammenhang.

Dieses ständische Verhaltensmuster wurde jedoch durch die nach 1850 einsetzenden Bergrechtsreformen und die großen Produktionsausweitungen, wesentlich initiiert und gefördert durch den Einsatz von Dampfkraft (Tiefschacht- statt Stollen-

bergbau), grundsätzlich in Frage gestellt.

Die Mechanisierung der Produktion, das Entstehen von Großbelegschaften, deren nun völlig andere Rekrutierung, der Wegfall der sozialen Absicherung und die Veränderung der Arbeitsorganisation sowie die gesetzlichen Liberalisierungsmaßnahmen brachten eine Anpassung auch des Bergbaus an den Charakter industriell-kapitalistischer Produktions- und Arbeitsverhältnisse, die zum Teil statusmindernde Folgen hatten, und die letztlich auch die Bergarbeiter der grundsätzlichen Lohnarbeiterunsicherheit aussetzten.

Die Zusammendrängung dieser umgreifenden Veränderungen auf einen relativ kurzen Zeitraum im Ruhrkohlenbergbau bietet die Möglichkeit, die Situationsfaktoren des komplexen Entstehungs- und Entwicklungsprozesses des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens von Belegschaften und der Betriebsordnungsversuche der Unternehmer besonders deutlich herauszuarbeiten.

Gerade im Bergbau können die als komplexer politisch-sozialer Lern- und Anpassungsprozeß verlaufende Entwicklung vom (wenn man das gegen Ende des 19. Jahrhunderts übliche Begriffspaar verwendet) 'Stand' zur 'Klasse' oder vom 'status' zum 'contract' (Maine) und das sich im Interaktionszusammenhang der Betriebe jeweils unterschiedlich entwickelnde betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften exemplarisch untersucht werden. Auch im Bergbau läßt sich recht genau der Wandel des zunächst ständisch orientierten zu anderen Formen des Konfliktverhaltens der Bergarbeiter bis hin zur gewerkschaftlichen Verbandsbildung als organisierter, unmittelbarer und dauerhafter Interessenvertretung nachzeichnen.

#### 2.3.2.1. Technische Veränderungen und ökonomische Expansion und der Zusammenhang zwischen der Bergrechtsreform und den Lernprozessen der Bergarbeiter

Im Bergbau erfolgte von der Jahrhundertmitte an eine erhebliche Expansion, initiiert und gefördert durch technische (umfassender Einsatz von Dampfkraft u.a.), wirtschaftliche (Nachfrage, Absatz), verkehrsmäßige (Eisenbahn) und recht-

lich-organisatorische (Kapitalgesellschaften, Zurückdrängung des staatlichen Direktions- zugunsten des Inspektionsprinzips) Impulse, wobei bis ungefähr zur Mitte der 1870er Jahre der Bergbau zusammen mit dem Hüttenwesen wesentlicher Träger der Industrialisierung war <sup>1)</sup>.

#### 2.3.2.1.1. Technische Veränderungen und ökonomische Expansion des Bergbaus

Zwar ergab sich kaum eine Veränderung der Arbeit des Bergmannes vor Ort, ebensowenig wie eine des Gezähes (Werkzeug), dagegen aber erhebliche Veränderungen der Betriebs- und Unternehmensorganisation und -aufgabenteilung.

So machte erst der Tiefbau, der den Stollenbergbau ablöste, die Abgeschnittenheit von der Erdoberfläche konkret <sup>2)</sup>, damit erfolgte auch die Trennung von Untertage- und Übertagepersonal. Gleichzeitig brachte der Tiefbau eine Trennung der Betriebspunkte und Bauabteilungen von der Produktionsverwaltung und -verwertung; ein kompliziertes System des Transports von Menschen, Produkten und Materialien schob sich zwischen Kohलगewinnung (die jetzt in ihrer Bedeutung für den Bergbau insgesamt den Erzbergbau weit überholt hatte) und Verkauf, ein System, das organisiert und verwaltet werden mußte und eigene Belegschaftsgruppen, eigenes Aufsichtspersonal schuf. Auch mußten im ausgedehnten Tiefbau eigene Instandhaltungstrupps gebildet werden, die meistens in Sonder- oder

---

1) Die Verhüttung von Erzen mit (Ruhr)Kohlenkoks, die erstmalig 1849 auf der Friedrich Wilhelms-Hütte in Mülheim-Ruhr gelungen war, ließ den Verbrauch von Kohle erheblich emporschnellen; vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.47; somit konnte gerade die Ruhrkohle zum Ausgangspunkt einer Großeisenindustrie werden. Auch der Bedarf an Kohle durch die Eisenbahn (sowohl direkt als auch mittelbar durch deren Bau) und durch den erheblich zunehmenden Hausbrand (Ersatz von Torf) ließ die Steinkohle in ihrer Bedeutung wachsen.

2) Mit dem Tiefbau konnten zum Beispiel die Mergelschichten des nördlichen Ruhrgebietes durchstoßen und neue Felder erschlossen werden.

Nachtschichten arbeiteten.

Insgesamt brachten Tiefbau und Großschachtanlagen (Vergrößerung der Flöze) eine effektivere Organisation der Arbeit, damit auch eine Differenzierung und Komplizierung der Führungs- und Verwaltungsfunktionen, gleichzeitig auch tendenziell unübersichtlichere und nicht so stark zu kontrollierende Belegschaften.

Befördert wurde diese erhebliche Expansion durch Produktionssteigerungen, die vor allem auf technische Veränderungen auf den Gebieten der Wasserhaltung und des Förderwesens zurückzuführen waren <sup>1)</sup>. Mit Hilfe der Dampfmaschine als Pumpenmaschine wurden erhebliche Schachttiefen erreicht. Damit gelang es, auf hunderte von Metern die Wassermengen zu heben.

Mit der neuen Energie konnten auch Tiefbohrungen niedergebracht werden, und damit erfolgte letztlich auch die Ablösung des Stollenbaus durch den Tiefbau: Seit 1853 wurden 93 % aller Steinkohleverleihungen im Ruhrbergbau aufgrund von Bohrfunden erteilt. In den 1880er und 1890er Jahren erreichten deutsche Bohrungen mit 1.750 bzw. 2.000 m die größten Bohrtiefen der Welt.

Auch das Förderwesen wurde nun zum Teil mit Dampfkraft mechanisiert, speziell der Transport der Bergarbeiter.

Beim Kohlen-/Gesteintransport wurden nun aufgrund eines ausgedehnten Schienennetzes unter Tage Pferde eingesetzt - nach den ersten Versuchen 1857 waren 1882 bereits 2.200 Pferde im Untertagebetrieb eingesetzt, die 15.000 Förderleute ersetzten und damit einen Teil der früheren Schlepperarbeit ablösten.

Weitere Verbesserungen erfolgten durch eine zuverlässigere Grubenlampe, die Entwicklung neuer Sprengstoffe (Dynamit

1) Vgl. im folgenden K. Tenfelde: Der bergmännische Arbeitsplatz während der Hochindustrialisierung 1890-1914, in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, hrsg. v. W. Conze u. U. Engelhardt, Stuttgart 1979, S. 283-335, im folgenden zitiert als Arbeitsplatz, S. 291-294 u. 299-301; Ders.: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 250 ff.; W. Treue: Technik, a.a.O., S. 56, 67 u. 80-82; W. Weber, a.a.O., S. 111-113; K. Wiedenfeld, a.a.O., S. 34-38 u. 86-93.



statt Schwarzpulver) und die Ausmauerung der Strecken unter Verwendung eiserner Stempel.

Eine wesentliche Rolle spielte die Aufbereitung der Kohle, d.h. es wurden von den Zechen nun Stückkohlen statt Förderkohlen verkauft. Seit ungefähr 1850 verfeuerten Eisenbahnen und Dampfschiffe nur Stückkohlen (seit 1881 Stückbriketts), nicht mehr Koks, während die verbesserten Koksöfen Feuerkohle als Einsatz brauchten. Obwohl der Preis für Stückkohle stieg, gab es 1870 - 1875 schon 10 bis 15 Ruhrkohlezechen mit Aufbereitungsanlagen, deren Zahl nach 1880 schnell wuchs. Auch die Nebenprodukte-Gewinnungsanlagen der Kokereien, die ihre Anlagekosten aus dem Erlös der Nebenprodukte allein finanzieren konnten, spielten eine erhebliche Rolle neben anderen, hier nicht genannten technischen Faktoren bei der Expansion des Kohlenbergbaus.

Die Produktion bzw. der Abbau gerade im Steinkohlenbergbau stieg in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts erheblich, so von 1848 bis 1890 um das 16-fache <sup>1)</sup>.

Die Zahl der Beschäftigten im Bergbau und Salinen stieg zwischen 1849 und 1890 von 95.000 auf 398.000 <sup>2)</sup>; aber auch ihr Anteil an allen Beschäftigten der Industrie und des Handwerks stieg bis 1875 (1846/61: 3,6%; 1875: 5,3%; 1882/90: 4,8%) <sup>3)</sup>. Interessant ist, daß sich zwar auch die Produktivität erhöhte, aber keineswegs explosionsartig <sup>4)</sup>.

---

1) Vgl. W.G.Hoffmann, a.a.O., Tabelle 66 (Die Produktion des Bergbaus und der Salinen 1817-1859), S.238 ff.; siehe zur Produktionsentwicklung auch F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 156-159.

2) Vgl. W. Fischer: Bergbau, a.a.O., Tabelle 4 (Die Beschäftigten in Bergbau, Industrie und Handwerk 1849-1913 nach Industriegruppen), S.535. Gemeint ist hier der gesamte Bergbau, also einschließlich des rückläufigen Erzbergbaus.

3) Vgl. ebenda, Tabelle 5 (Die Struktur der Beschäftigten nach Wirtschaftsgruppen in Bergbau, Salinen, Industrie und Handwerk), S. 535.

4) Der Steinkohlenbergbau des Ruhrgebietes: s. Tabelle S. 2003, aus: W. Fischer: Bergbau, a.a.O., Tabelle 9, S. 545. Wenn wir im folgenden auch immer wieder auf das Ruhrgebiet zurückkommen, so liegt das an der überragenden Bedeutung dieser Region für die Industrialisierung Deutschlands. Beispielsweise stieg die Bevölkerung im Ruhrrevier von 360.000 in 1850 auf 3,5 Mio in 1914, vgl. W.Fischer: Wirtschaft, a.a.O., S.177.



Das stützt die Aussage, daß sich die Arbeit des Bergmannes vor Ort im 19. Jahrhundert kaum verändert hat, ebensowenig wie sein Werkzeug.

Was zunahm, war die Zahl und Größe der Schachtanlagen, die Zahl der Schachtanlagen pro Betrieb, die Zahl der Betriebe pro Unternehmen, die Zahl der Beschäftigten insgesamt und pro Zeche, die Förderung pro Zeche (vor allem durch die vergrößerte Zahl der Abbaupunkte und entsprechend vergrößerter Felder) und die Förderung insgesamt.

Wie aus der Tabelle des Steinkohlenbergbaus des Ruhrgebietes ersichtlich, hat mit der Vergrößerung der Zechen (sowohl hinsichtlich der Beschäftigten als auch der Förderung je Zeche) deren Zahl abgenommen.

Immer weniger Zechen förderten mit erheblich vergrößerten Belegschaften immer größere Mengen an Steinkohle <sup>1)</sup>.

Fortsetzung der Fußnote 4) von Seite 2002:

Der Steinkohlenbergbau des Ruhrgebietes

| Jahr | Zahl d. Schachtanlagen | Steinkohlenförderung 1000 t | Beschäftigte | Beschäftigte je Zeche | Förderung je t | Förderung je Zeche t |
|------|------------------------|-----------------------------|--------------|-----------------------|----------------|----------------------|
|      | 1                      | 2                           | 3            | 4                     | 5              | 6                    |
| 1850 | 198                    | 1 961                       | 12 741       | 64                    | 154            | 9 904                |
| 1855 | 234                    | 3 252                       | 23 474       | 100                   | 139            | 13 897               |
| 1860 | 277                    | 4 276                       | 28 657       | 103                   | 149            | 15 437               |
| 1865 | 234                    | 8 526                       | 42 450       | 181                   | 201            | 36 436               |
| 1870 | 215                    | 11 571                      | 50 749       | 236                   | 228            | 53 819               |
| 1875 | 259                    | 16 699                      | 83 134       | 321                   | 201            | 64 475               |
| 1880 | 193                    | 22 364                      | 80 309       | 416                   | 278            | 115 876              |
| 1885 | 186                    | 28 865                      | 102 292      | 550                   | 282            | 155 188              |
| 1890 | 175                    | 35 517                      | 127 794      | 730                   | 278            | 202 954              |

1) So stieg die Steinkohlenförderung im Ruhrgebiet 1870 bis 1885 von 11 571 000 auf 28 865 000 t, die Zahl der fördernden Schachtanlagen sank dabei jedoch von 215 auf 186:

Steinkohlenförderung im Ruhrgebiet nach Betriebsgrößenklassen

| Betriebsgrößenklassen nach Tonnen Förderung je Jahr | Zahl der fördernden Schachtanlagen |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------|------|------|------|------|
|                                                     | 1850                               | 1870 | 1885 | 1900 | 1913 |
| 1- 9 999                                            | 144                                | 92   | 38   | 14   | 7    |
| 10 000- 99 999                                      | 54                                 | 72   | 44   | 15   | 6    |
| 100 000-499 999                                     | -                                  | 51   | 97   | 100  | 74   |
| 500 000-999 999                                     | -                                  | -    | 7    | 36   | 67   |
| 1 000 000 u.mehr                                    | -                                  | -    | -    | 5    | 19   |
| Zusammen                                            | 198                                | 215  | 186  | 170  | 173  |

So stellte sich die durchschnittliche Belegschaft der Zechen im Ruhrkohlenbergbau folgendermaßen dar <sup>1)</sup>:

| Jahr | Durchschnittliche<br>Belegschaft |
|------|----------------------------------|
| 1840 | 40                               |
| 1850 | 64                               |
| 1860 | 104                              |
| 1870 | 234                              |
| 1880 | 397                              |
| 1890 | 722                              |
| 1900 | 1.359                            |

Die Betriebe mit sehr kleinen Belegschaften nahmen hinsichtlich ihrer Zahl immer mehr an Bedeutung ab, so waren 1895 nur 0,8% aller im Bergbau und Salinen Beschäftigten in Betrieben mit einer Belegschaftsgröße von 5 oder weniger beschäftigt, während im gleichen Jahr die gleiche Ziffer für Betriebe mit einer Belegschaftsgröße von über 50 94,6% lautete:

Die Gliederung der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsgrößen in %, Bergbau und Salinen

| Jahr | 1-5 Beschäftigte |          | 6-50 Beschäftigte |          | über 50 Beschäftigte |          |
|------|------------------|----------|-------------------|----------|----------------------|----------|
|      | Betriebe         | Personen | Betriebe          | Personen | Betriebe             | Personen |
|      | 1                | 2        | 3                 | 4        | 5                    | 6        |
| 1875 |                  | 3,0      |                   |          |                      |          |
| 1882 | 52,4             | 1,7      | 26,0              | 6,7      | 21,6                 | 91,6     |
| 1895 | 43,5             | 0,8      | 27,4              | 4,6      | 29,1                 | 94,6     |
| 1907 | 46,2             | 0,7      | 22,0              | 2,8      | 31,8                 | 96,5     |

aus: W. Fischer: Bergbau, a.a.O., S. 533.

Bis in die 1880er Jahre hinein dominierte ein Zechentyp, der in einer noch kaum gewandelten dörflich-kleinstädtischen Umwelt entstand und über bergmännische Belegschaften verfügte, die mit Größen um 400 - 500 noch einen lockeren Zusammenhang der Belegschaftsmitglieder erlaubten. Diese Tatsache gewann

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1103:

Steinkohlenförderung im Ruhrgebiet nach Betriebsgrößenklassen

| Betriebsgrößenklassen<br>nach Tonnen Förderung<br>je Jahr | 1850        | 1870         | 1885         | 1900         | 1913          |
|-----------------------------------------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 1 - 9 999                                                 | 410         | 255          | 101          | 31           | 27            |
| 10 000 - 99 999                                           | 1551        | 3134         | 2444         | 823          | 255           |
| 100 000 - 499 999                                         | -           | 8182         | 21752        | 26734        | 23207         |
| 500 000 - 999 999                                         | -           | -            | 4568         | 25692        | 65003         |
| 1 000 000 und mehr                                        | -           | -            | -            | 6839         | 25734         |
| <u>Zusammen</u>                                           | <u>1961</u> | <u>11571</u> | <u>28865</u> | <u>60119</u> | <u>114226</u> |

aus: W. Fischer: Bergbau, a.a.O., Tabelle 10, S. 545.

1) Vgl. K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., Tabelle 1 (Förderung, Belegschaft, Löhne im Ruhrbergbau 1792-1900), S. 602 f.

für die Lern- und Umdeutungsprozesse der Bergarbeiter vom 'Stand zur Klasse' erheblich an Bedeutung <sup>1)</sup>. Denn die tatsächlich noch vorhandene Bindung an Fragmente der ehemals ständischen Eingebundenheit der Bergleute erklärt mit, warum das Standesbewußtsein der Bergleute die seit der Jahrhundertmitte einwirkenden systemzerstörenden Folgen von Bergrechtsreform und bergbaulicher Expansion um Jahrzehnte überdauerte.

Neben diesen Entwicklungen spielten auch die Entwicklung der Rechtsformen und der Kapitalverhältnisse eine erhebliche Rolle bei der Expansion des Bergbaus <sup>2)</sup>.

So löste allmählich die bergrechtliche Gewerkschaft neuen Rechts jene des alten Rechts ab <sup>3)</sup>. Im preußischen allgemeinen Berggesetz von 1865 war eine entsprechende Kann-Bestimmung enthalten. Die bergrechtliche Gewerkschaft neuen Rechts war im Gegensatz zu der alten Rechts als Kapitalgesellschaft eine juristische Person mit sehr viel mobileren Kuxen.

Sie machte den Weg frei für die Gründung neuer und die Vergrößerung alter Zechen, die einen erheblichen Kapitalbedarf aufwiesen. So benötigten die in den 1850er und 1860er Jahren nördlich der Ruhr im Essener Gebiet abgeteufte Zechen

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in den Kapiteln 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform), 2.3.2.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft) und 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter in ihrem Bezug auf den Arbeitsbereich).

2) Nun war es auch nach der Verabschiedung des Miteigentümergegesetzes von 1851 keineswegs so, daß alle Zechen ihre Leitung selbst übernahmen. Vielmehr wurden 1851 nur 30 Steinkohlenzechen im Ruhrgebiet privat geführt, während 137 weiter von der Behörde geleitet wurden. Dies änderte sich erst nach 1854.

3) Vgl. im folgenden W. Friedrich: Die Entwicklung des Rechts der bergrechtlichen Gewerkschaft in Preußen von 1850 bis zum Ersten Weltkrieg, in: Recht und Entwicklung der Großunternehmen im 19. und frühen 20. Jahrhundert, hrsg. v. N. Horn u. J. Kocka, Göttingen 1979, S. 190-203.

aufgrund ihrer Größe und technischen Ausrüstung bereits ein durchschnittliches Anfangskapital von 500.000 bis 1 Mio Talern <sup>1)</sup>.

Von der Rechtsform der Aktiengesellschaft unterschied sich die bergrechtliche Gewerkschaft neuen Rechts nur durch das Zubeuße- und Ausbeuteverfahren; sie erfüllte damit durchaus die geforderte Funktion der Kapitalbeschaffung und -mobilität. Darum setzte sich die Rechtsform der Aktiengesellschaft in den Bergwerken erst langsam durch. Obwohl es in diesem Bereich schon 1849 die erste Aktiengesellschaft gab, überstieg erst 1900 die Menge der aus den Zechen mit der Rechtsform der Aktiengesellschaft geförderten Kohle jene aus den Zechen mit der Rechtsform der Gewerkschaft.

Hauptsächlich die Neugründungen von Zechen wurden gleich mit der Rechtsform der Aktiengesellschaft versehen. Wesentlicher Grund dafür dürfte die leichtere Börsenfähigkeit der Aktien im Vergleich zu den Kuxen und die Tatsache sein, daß dadurch besonders ausländisches Kapital akquiriert wurde <sup>2)</sup>.

Zusammen mit den größer werdenden Zechen, der Konzentration und Zentralisation des Kapitals auch im Bergbau, wurden schon in den 1870er Jahren erste und wichtige Grundlagen für Kartellbildungen gelegt <sup>3)</sup>.

Zwar schlugen Versuche zur Begrenzung der Fördermengen weitgehend fehl, aber auf den Gebieten des Transports, der Preisbildung und des Verkaufs wurden schon in den 1880er Jahren gemeinsame Absprachen getroffen, die dann zum Beispiel 1893 zur Gründung des Kohlensyndikats beitrugen und die Stellung der Bergwerks-Unternehmer gegenüber den Verbrauchern, den staatlichen Behörden, aber auch gegenüber den Belegschaften in der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb und gegenüber den Gewerkschaften bei dem Versuch zur Herausdrängung entsprechender Verbandsbildungen nur noch verstärkten.

1) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.49.

2) Vgl. K.Wiedenfeld, a.a.O., S.73-77.

3) Vgl. im folgenden D. Crew, a.a.O., S.37, H.Mottek u.a., a.a.O., Band 3, S. 76-79 sowie K.Wiedenfeld, a.a.O., S. 110 ff.

### 2.3.2.1.2. Die preußische Bergrechtsreform

Eine weitere wesentliche Förderung der gewaltigen Expansion des Bergbaus in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts bedeutete die preußische Bergrechtsreform in den 1850er und 1860er Jahren.

#### Die ständische Einbindung der Bergleute bis zur Bergrechtsreform:

Vor 1848 brachte die "Zuordnung des Bergbaus unter die monarchische Autorität des Landesherrn eine Fülle eigener Rechts- und Sozialformen für die Belegschaftsbildung und die Beziehungen der Bergleute untereinander, zu den Gewerken und beamteten Vorgesetzten" <sup>1)</sup> mit sich.

Die Bergbehörde kümmerte sich aus Sorge um qualifizierte Arbeitskräfte um sichere, auskömmliche Lebensverhältnisse der Bergleute (Beförderung, Arbeitsplatzgarantie, jährliche Normierung von Mindestlöhnen). Diesen Rechten stand die staatliche Erwartung unbedingter Pflichterfüllung gegenüber: "Die sinnhafte Verknüpfung von Rechten und Pflichten, von Disziplinierung und Privilegierung zu einer Arbeits- und Lebensgemeinschaft in ständischer Exklusivität war das Hauptanliegen der staatlichen Bergbauleitung" <sup>2)</sup>.

Typischer Ausdruck dafür waren die Knappschaften als Schutzverbände der Bergleute. Die insgesamt dadurch geprägten Denk- und Verhaltensformen der Bergleute wurden durch die Bergrechtsreform und die immensen Produktionsausweitungen seit der Jahrhundertmitte grundsätzlich in Frage gestellt.

Um die Lernprozesse der Bergarbeiter angesichts der neuen Anforderungen und Zwänge der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und der bürgerlichen individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik sinnvoll diskutieren zu können, ist es notwendig, auch die Ausgangsbedingungen dieser Lernprozesse, deren (vorläufiges) Ergebnis der Beginn der Entwicklung eines der Lohnarbeiterrationalität adäquaten betrieblichen Mitbestimmungsstrebens war, zu skiz-

1) K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S. 217.

2) Ebenda.

zieren 1).

Denn an der ständischen Eingebundenheit der Bergleute vor 1850 orientierten sich auch noch nach 1850 viele Bergarbeiter. Der staatlichen Bergbaubehörde oblag vor 1848/50 die Grubenaufsicht bis in die Einzelheiten der Abbauplanung und Rechnungslegung, des Arbeitsprozesses und der Arbeiterverhältnisse wie Festlegung von Förderquoten, Absatz, Preisen, Zahl der Belegschaftsmitglieder und Normallöhnen, planmäßige Rekrutierung des Bergarbeiternachwuchses möglichst aus der Bergarbeiterschaft selbst, Führung und Beaufsichtigung der Bergarbeiter durch die Knappschaft etc. 2).

Insofern verkörperte die staatliche Bergbaubehörde weitgehend die eigentliche Unternehmerfunktion; sie steuerte alle wesentlichen Vorgänge des Betriebes und überließ den Gewerken lediglich die Funktion der Kapitalbereitstellung und der Gewinnentnahme 3).

1) Vgl. vor allem unsere Ausführungen über die 'Vorformen industrieller Betriebsverfassungen (bis 1848/50) und hier besonders Kapitel 1.4. (Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung).

2) Vgl. K.Tenfelde: Arbeiterschaft, a.a.O., S. 5 sowie F. Zunkel, a.a.O.

3) Aber auch in Preußen gab es höchst unterschiedliche wirtschaftsordnende Prinzipien, nach denen die einzelnen Bergämter handelten. Das ist insofern von Bedeutung, als die Lernprozesse der Bergarbeiter aufgrund der Bergrechtsreform von 1850 und 1860 von durchaus unterschiedlichen Ausgangssituationen ausgingen, was ihre allgemeine Beurteilung noch erschwert. So gab es selbst innerhalb des Oberbergamtes Dortmund höchst unterschiedliche Auslegungen des staatlichen Direktionsprinzips. Im Bereich der cleve-märkischen Ordnung und des Landrechts leiteten die Bergbehörden sämtliche Bergwerke selbst, ebenso hatten sie die Knappschaften der Bergleute direkt zu verwalten (vgl. im folgenden W.Fischer: Wirtschaft, a.a.O., S.150 f.). In Mülheim stand ihnen jedoch nur das Aufsichtsrecht zu. Knappschaften gab es dort bis 1842 nicht. Noch schwieriger als im Oberbergamt Dortmund stellte sich die Situation im Oberbergamt Bonn dar. Der Aachener Bergbau unterlag napoleonischem Recht und war der staatlichen Aufsicht fast völlig entzogen. Im ehemaligen Fürstentum Siegen galt die naussau-katzenellenbogische Bergordnung aus dem Jahre 1559, in deren Bereich sich nur eine sehr milde behördliche Kontrolle ausgebildet hatte und von Preußen auch eingehalten wurde. Im größten Teil des rechtsrheinischen Verantwortungsbereiches Preußens herrschte aber die kurkölnische Ordnung von 1669, die ebenso wie die cleve-märkische, die schlesische und die magdeburg-halberstädtische die direkte staatliche Leitung des Bergbaus vorschrieb.



Gegen diesen, ihre Dispositionsfreiheit scharf beschneidenden Staatseinfluß haben die Gewerken sich seit spätestens 1820 zur Wehr zu setzen versucht, zunächst zwar ohne Erfolg, jedoch beschleunigten sie hiermit die nach 1850 beginnende Revision der Berggesetzgebung <sup>1)</sup>.

Neben der Ausübung der bergbaulichen Unternehmerfunktion durch die staatlichen Behörden bedeutete das staatliche Direktionsprinzip auch noch die ständische Einbindung der Bergleute <sup>2)</sup>.

Die Einbindung implizierte die Bildung eines qualifizierten, bodenständigen, in sicheren und auskömmlichen Verhältnissen lebenden und damit möglichst stabilen und zufriedenen Arbeiterstamms, um so einen kontinuierlichen und rationellen Abbau auf weitgehend handwerklicher Grundlage zu sichern. Träger einer solchen Einbindung waren nicht die Unternehmer, sondern die staatlichen Bergbehörden mit ihren Beamten. Sie basierte auf einer patriarchalisch-ständischen Grundanschauung und betrachtete die Bergleute auch weniger als Lohnarbeiter (auch die Bergleute selbst legten großen Wert darauf, als Bergmann oder Bergleute, keinesfalls aber als Bergarbeiter bezeichnet zu werden, da letzteres für sie als Schimpfwort galt), sondern als Untergebene des Landesherrn in einer

---

Fortsetzung Fußnote 3) von Seite 1108:

Je nachdem, zu welchem Gebiet ein Bergwerk gehörte, hatten die Bergarbeiter mit höchst unterschiedlichen sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen ihrer Arbeit zu rechnen. Gehörten sie in einem Gebiet zu einer Knappschaft, so konnten sie dank der ständischen Einbindung mit einer gewissen Fürsorge rechnen, mußten dafür auf der anderen Seite unbedingte Treue und Gehorsam leisten. In einem anderen Gebiet wiederum waren sie freie Lohnarbeiter. Setzte in einem Gebiet das Bergamt den Normallohn fest und überwachte auch den Abschluß des Gedinges, so blieb es den Bergarbeitern in anderen Gebieten selbst überlassen, Arbeitsbedingungen und Lohn mit den Gewerken auszuhandeln; für sie galt es schon frühzeitig, ein entsprechendes politisches Selbstbewußtsein zu entwickeln.

1) Vgl. dazu ausführlicher W.Fischer: Wirtschaft, a.a.O., S. 152 u. 167-169 sowie K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 78 ff. sowie S.164 ff.

2) Siehe dazu die ausführliche Quellensammlung bei G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, insbesondere S.48-97 (Herkunft der Bergleute, Vorgesetzte (Steiger), Disziplin und Kontrolle, Bergbehördliche Verfügungen über An- und Ablegung der Bergleute, Lohngestaltung (Normalschichtlohn)).

ständig strukturierten Gesellschaft. Insofern zielten die Maßnahmen der staatlichen Behörden auch weniger auf eine Optimierung der Förderleistung und Maximierung der Kapitalrentabilität, sondern auf die Sicherung 'angemessener' und von den Bergleuten akzeptierter Arbeits- und auskömmlicher Lebensverhältnisse.

So hatte die staatliche Behörde - abgesehen von den Gebieten, in denen das staatliche Direktionsprinzip nicht so weit ging - nicht nur auf Einstellung und Entlassung entscheidenden Einfluß, sondern auch auf die Regelung der Arbeitszeit und der Lohnverhältnisse in den Gewerken.

Neben Rekrutierung, Einstellung und Entlassung, Festsetzung der Arbeitszeit und Entlohnung der Bergleute versuchte die staatliche Bergbehörde auch auf die Autoritätsausübung im Betrieb selbst, innerhalb der Gewerke, Einfluß zu nehmen, indem sie sich das Recht zur Verhängung von Strafen und Bußen über die Bergleute (und auch Grubenbeamte!) vorbehalten hatte, im umgekehrten Falle aber auch Belobigungen aussprach und Belohnungen aussetzte <sup>1)</sup>.

Eine systematische Qualifizierungspolitik betrieb die Behörde nicht. Die Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses wurde in der Ortskameradschaft von den erfahreneren Bergarbeitern während der Arbeit selbst geleistet. Der Behörde fiel lediglich die Ausbildung der Grubenbeamten, insbesondere der Steiger, zu <sup>2)</sup>.

Wesentlichstes Instrument der ständischen Einbindung der Bergleute war die Knappschaft. Neben ihrer (materiellen) Funktion als Fürsorgeverband bzw. Versicherungseinrichtung war sie wesentliches Instrument zur Festigung des bergmännischen Standesbewußtseins, eines von einem ökonomisch-dynamischen Klassenbewußtsein deutlich unterschiedenen politisch-statischen Gruppenbewußtseins, das seine Wurzeln im Bergbauberuf selbst hatte:

---

1) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.36 f.

2) Vgl. ebenda, S. 41.

Die als handwerklich zu umschreibenden Arbeitsverrichtungen, vor allem aber die räumlich drückende Abgeschlossenheit und Einsamkeit des bergmännischen Arbeitsplatzes 'vor Ort', der Mangel an Licht, die stete Gefahr und außerordentliche Härte der Arbeit, haben so sehr wie die abgelegene Lage der Zechen den Hang des Bergmannes zur isolierten Ansiedlung, zur Konzentration der nicht-betrieblichen Bindungen und Beziehungen auf das bergmännische Haus, zur religiösen Durchdringung des Arbeitsplatzes, der Familie, der ländlichen Umwelt begünstigt. Das hohe Niveau älterer bergmännischer Sakralkultur, der Reichtum der überlieferten Formwelt in Sage und Gesang, die vielfältigen, auch literarischen Traditionen dieses alten Berufs - kurz, das gesamte bergbauliche Kulturgut Mitteleuropas, wie es die Fachbehörden bewußt auch an die Ruhr zu verpflanzen versucht haben (was ihnen aber so nicht gelang, Anm. d.V.), drückt diese Tendenz zur Verinnerlichung und Mythisierung des Arbeitsplatzes mit seinen Gefahren aus" 1).

Der Privilegierung der Bergleute im Vergleich zu Handwerkern, Tagelöhnern, Bauern, Heimgewerbetreibenden und Manufakturarbeitern im Rahmen der sozial sichernden und ständisch-obrigkeitlichen Politik der Bergbehörde stand die staatliche Erwartung unbedingter Pflichterfüllung als getreuer Untertan und beamtenartig gestellter Arbeiter gegenüber.

So befahl beispielsweise das Bergamt Eisleben in einer 'Anordnung betreffend das Betragen gegenüber Vorgesetzten' vom 5.6.1821 <sup>2)</sup>:

Außer der Arbeit aber müssen sämtliche Bergknappen und Jungen, so wie sie einem Bergoffizianten, den sie an seiner Uniform sehr wohl erkennen können, begegnen, oder so wie derselbe bei ihnen vorbei passiert, grade stehend und denselben grade anblickend, ebenfalls mit 'Glück auf' und außerdem noch mit Abnehmen der aufhabenden Kopfbedeckung begrüßen, sich aber alle übrigen Begrüßungs-Zeremonien als Verbeugung x. gänzlich enthalten. Der Uniforms-Schachthut wird aber nicht abgenommen, jedoch darf solcher nur zur völligen und probemäßigen Uniform getragen werden. Ein also Bekleideter muß, aber ebenfalls nur gegen den in Uniform befindlichen Offizianten, völlig militärisch Front machen und solange stehen bleiben, bis der Offiziant vorüber ist.

---

1) K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.127.

2) Zitiert nach J. Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., Studien 3, S. 93.

Nichts charakterisiert besser die Erwartung der unbedingten Pflichterfüllung gegenüber dem Beamten der Bergbaubehörde als Repräsentanten der staatlichen Obrigkeit als dieser Er-  
laß, der ja bewußt auf das Privatleben der Bergleute hin-  
zielt und deren Verhaltensweisen - einschließlich der kor-  
rekten Kleidung - bei der Begegnung mit Staatsvertretern  
bis in alle Einzelheiten regelte und damit als kennzeich-  
nender Ausdruck des ständisch-handwerklichen Selbstverständ-  
nisses des Zusammenhangs von Arbeit und Leben gelten kann.

Für den Staat gab es genügend Möglichkeiten, auf die Ein-  
haltung der gesetzten Regeln zu pochen.

So stand der staatlichen Behörde schon bei der Aufnahme von  
Bergleuten in die Knappschaft die Möglichkeit der Diszipli-  
nierung durch Selektion zur Verfügung, da die Bergleute in  
3 Klassen eingeteilt waren, und der Aufstieg in die 1. Klas-  
se nur nach einem, vor allem an der Dauer der bergmännischen  
Beschäftigung orientierten, Beförderungssystem möglich war.

So mußte der Bergmann der Klasse der Bergtagelöhner, die je  
nach Bedarf bis 4 Wochen beschäftigt wurden und keine Mit-  
glieder der Knappschaft waren, zumindest ein Jahr angehört  
haben, ehe er in die zweite Klasse aufgenommen und damit in  
die Revierliste eingetragen wurde. Bergmann der ersten Klas-  
se, und damit ständiges und vereidigtes Vollmitglied der  
Knappschaft, konnte wiederum nur werden, wer ein weiteres  
Jahr als Bergmann zweiter Klasse gearbeitet hatte <sup>1)</sup>.

Die 'Klassenzugehörigkeit' der Bergleute hatte erhebliche  
Konsequenzen für das Ausmaß ihrer sozialen Absicherung. So  
galten etwa die umfangreichen Versicherungsleistungen der  
Knappschaftskasse nur für die Bergleute 1. und 2. Klasse,  
während für die Tagelöhner nur ein getrennter Tagelöhner-  
fonds bestand, dessen Leistungen weit unter denen der Knapp-  
schaftskasse lagen <sup>2)</sup>.

1) Vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S.28. Auch  
zu Beginn der Bergrechtsreformen bis 1860 galt noch der Ge-  
gensatz Ständige - Unständige, wie die Belegschaftsstruktu-  
ren von entsprechend untersuchten Zechen ausweisen; siehe  
hierzu L. Rothert: Umwelt und Arbeitsverhältnisse von Ruhr-  
bergleuten in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts. Dargestellt  
an den Zechen Hannover und Hannibal in Bochum, Münster 1976, S.  
25 f.

Die Vollmitglieder der Knappschaft genossen quasi eine Unkündbarkeit, da ihre Zahl so bemessen wurde, daß ihnen auch bei ungünstiger wirtschaftlicher Lage Beschäftigung gesichert werden konnte. -

Ein solches Beförderungssystem im Knappschaftswesen versetzte die staatliche Behörde in die Lage, über das Mittel der Selektion nur die zuverlässigsten und treuesten Bergleute in die 1. Klasse aufrücken zu lassen bzw. durch die Möglichkeit der Nichtaufnahme in die Knappschaft zu disziplinieren. Einen 'freien' Arbeitsmarkt, wie er mit den Bergrechtsreformen geschaffen wurde, gab es vor 1850 nicht.

Die Auswirkungen der staatlichen Bergbaupolitik, die ständische Einbindung, die Stellung des Bergmanns als quasi 'Staatsangestellter', die Verknüpfung von Rechten und Pflichten, von Privilegierung und Disziplinierung der Bergleute auf die bergmännischen Verhaltensweisen und Handlungen können mit Tenfelde so beschrieben werden <sup>1)</sup>:

Knappschaft und behördliche Bergbauleitung (prägten) unter deutlicher Betonung der ländlich-bäuerlichen Daseinsverwurzelung der Bergmannsfamilie das bergmännische Denken und Verhalten in tiefer, religiös überformter Staats- und Systemloyalität und ständischer Auszeichnung im Unterschied zur wuchernden Masse des vor-märzlichen Proletariats anderer Gewerbe... - ein Unterschiedsbewußtsein, das die seit der Jahrhundertmitte einwirkenden systemzerstörenden Folgen von Bergrechtsreform und bergbaulicher Expansion um Jahrzehnte überdauerte.

Die ständische Einbindung der Bergleute stützte sich dabei auf sehr reale Voraussetzungen; ganz anders also als die autoritär geprägte soziale Betriebspolitik der Industrieunternehmer in anderen Branchen (zum Beispiel Textil) und nach 1850 auch im Bergbau, die zwar von ständisch-feudalen Normen ausging, aber keineswegs die 'fürsorgereiche Umsorgung' der Belegschaftsmitglieder leistete bzw. entsprechend den kapitalistischen Gegebenheiten in einer bürgerlich-indi-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1112:

2) Vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S.44.

1) K. Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S. 217.



vidualistischen Gesellschaft leisten konnte.

Der materielle Hintergrund der ständischen Einbindung der Bergleute war eine Grundbedingung der Ausbildung ihrer sozialen Identität. Typisch für das vormärzliche Standesbewußtsein der Bergleute war ihr tief verwurzeltes Rechtsbewußtsein, das auch die Grundlage für die Konfliktaustragung war.

Charakteristisch für das Konfliktverhalten vor 1850 waren weiterhin die individuellen und kollektiven Eingaben und Beschwerden der Bergleute, die im Beschwerdefall einen Rechtsanspruch auf Anhörung bei der staatlichen Bergbaubehörde hatten.

Die Bergleute gingen diesen Weg im Vertrauen auf die Interessenneutralität der Behörden. Ob letztere auch in jedem Fall gegeben war, ist zweifelhaft. Zwar schreibt auch K. Tenfelde, daß dieses Vertrauen durchaus berechtigt gewesen sei <sup>1)</sup>, W. Fischer jedoch gibt einige Beispiele dafür, wie die staatlichen Aufsichtsbehörden von vornherein die Bergleute gegenüber den privaten Gewerken benachteiligten <sup>2)</sup>. So zogen die Behörden bei der Festsetzung der jährlichen Normalschichtlohnsätze zwar die Gewerke, nicht aber die Bergleute hinzu. Den Bergleuten, die doch daran "mindestens ein ebenso großes, wenn nicht ein größeres Interesse als die Gewerke" hatten, wie das Bergamt Bochum 1848 selbst feststellte, blieb nichts weiter als die Hoffnung, daß die Beamten in der "pflichtgemäßen Sorge für das Bestehen und Gedeihen des Bergbaus" auch ihre Interessen genügend wahrnehmen würden. Das war jedoch nicht immer und überall der Fall. So verzichteten die staatlichen Behörden zum Beispiel darauf, die Gewerke zum Halten eines Kassenbestandes in Höhe ihrer Vierteljahreskosten zu zwingen, wie es die Bergordnung vorschrieb, weil sie der Auffassung waren, daß angesichts der größtenteils bäuerlichen und kleingewerblichen strukturierten Gewerkenbelegschaften, die in Notzeiten von der (ländli-

1) Vgl. K. Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S. 218.

2) Vgl. im folgenden W. Fischer: Wirtschaft, a.a.O., S.170.



chen) Familie ernährt werden könnten, diese Bestimmung unnötige Härten bedeutet hätte. Das Ergebnis war jedoch dann sehr oft, daß die Gewerken ihren Arbeitern keinen Lohn auszahlen konnten. Die Knappschaftsmitglieder durften sich in einem solchen Fall aber noch nicht einmal einen neuen Arbeitsplatz suchen. So verwehrte das Bergamt Bochum 1817 der Belegschaft von "Schürbank und Charlottenburg" ausdrücklich, abzukehren, als ihr kein Lohn gezahlt wurde.

Diese Bemerkungen sind insofern von Bedeutung, als sich in einigen Punkten und Bereichen bei den ständisch eingebundenen Bergleuten eben doch - wenn auch in vielen Fällen eher unbewußt - ein Gefühl der ungerechten Behandlung und der grundsätzlichen Ungleichheit ausbreitete und der Bruch mit bisher gewohnten Arbeits- und Lebensverhältnissen, den die Bergrechtsreform mit der Einführung kapitalistischer Verhältnisse und die Technik mit der erheblich vergrößerten und differenzierten Belegschaft bewirkten, nicht ganz so dramatisch von den davon betroffenen Bergleuten wahrgenommen wurde, wie vielerorts angenommen. -

Aber trotz aller Unzulänglichkeiten der praktischen Erfüllung der durch die ständischen Bergordnungen auferlegten Verpflichtungen gelang es dem gesetzlich vorgeschriebenen Weg der Konfliktregelung, die auch im Bergbau bestehenden Interessenunterschiede und -gegensätze zwischen Bergleuten und Gewerken ausreichend zu bewältigen, solange die Proportionen der ständischen Gruppierung übersichtlich waren und ihre Wert- und Verhaltensmuster grundsätzlich intakt blieben <sup>1)</sup>, d.h. die Enttäuschungen verarbeitet werden konnten.

Das wurde jedoch grundsätzlich gestört durch die technische und ökonomische Expansion des Bergbaus und die Bergrechtsreformen, beides gleichzeitig zu Beginn der 1850er Jahre einsetzend und einander bedingend.

Allerdings behielten die Bergarbeiter auch danach noch für längere Zeit ihre ständisch-obrigkeitlichen Orientierungen und Erwartungen bei. Das Erkennen der eigenen Interessen als von jenen der Unternehmer und des Staates zumindest unter-

1) Vgl. K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S. 219.

schiedliche konnte erst nach einem längerfristigen Lernprozeß erfolgen, an dessen Ende immerhin der Beginn eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens und die gewerkschaftliche Verbandsbildung zwecks dauerhafter Interessenvertretung stand. Diesem Lern- und Anpassungsprozeß konnte das unter dem staatlichen Direktionsprinzip ausgeprägte Standesbewußtsein der Bergarbeiter insofern förderlich sein, als es sowohl eine Solidarität unter den Bergleuten mit begründete, als auch die Entwicklung und Artikulierung von Ansprüchen zur Verbesserung der sozialen Situation bedeutete. Solch differenzierte Traditionen - Solidarität und Ansprüche - waren zugleich wesentliche Elemente der notwendig gewordenen neuen Definition der Situation und Position als Lohnarbeiter.

Allerdings gilt das zuletzt Gesagte nur für die Bergarbeiter, die von der ständischen Einbindung vor 1850 - wie auch immer - geprägt waren. Es ist aber geradezu ein Charakteristikum der Expansion des Bergbaus, daß mit der erheblichen Vergrößerung und Differenzierung der Belegschaften nach 1850 große Teile der Bergarbeiter aus artfremden Berufen und aus kulturell und ethnisch höchst unterschiedlichen Gebieten rekrutiert wurden, die andere Verhaltensorientierungen aufwiesen, und deren Lern- und Anpassungsprozesse von anderen Voraussetzungen ausgingen <sup>1)</sup>. Insofern schließen Lernprozesse die Erfahrungen der Zusammenarbeit von Individuen und Gruppen in einer Belegschaft mit ein. So hat es - zwangsläufig - Spannungen gegeben zwischen den - industrie- und bergarbeits- erfahrenen - eingesessenen Belegschaftsteilen und den immer 'ersten' Industriearbeitern, die von ersteren - gerade im Bergbau - erst angelernt werden mußten. Solche Spannungen und Unterschiede wurden außerdem noch von den Unternehmern bewußt gefördert. Es traten Rivalitäten aufgrund der natio-

---

1) Siehe zum Beispiel die oben schon geführte Diskussion um Verhaltensweisen und Handlungen ehemaliger Landarbeiter und Bauern, die jetzt in der Industrie arbeiteten, in Kapitel 2.2.2.6. (Die rechtliche und faktische Stellung der Landarbeiter und Dienstboten im Spannungsfeld zwischen der sachlichen Notwendigkeit der Gewerbefreiheit und dem Beharren auf feudalen Abhängigkeitsverhältnissen).

nen Herkunft, der Religion, Sprache etc. auf.

Der wesentliche Faktor für das Zustandekommen solch unterschiedlicher Belegschaftsstrukturen, für höchst komplex verlaufende Lernprozesse etc. war die preußische Bergrechtsreform nach 1850, die letztlich industriell-kapitalistische Verhältnisse im Bergbau mit ermöglichte und die ständische Eingebundenheit formal beseitigte, und dies in ihren Folgen für die Position und Situation der Bergarbeiter, die sich ja vor allem auch im Betrieb auf die neue Situation einstellen und entsprechende Interessen artikulieren mußten, darzustellen gilt.

Vom staatlichen Direktionsprinzip zum Inspektionsprinzip:

Die Novellierung der Bergordnungen setzte 1851 ein und gruppierte sich im wesentlichen um vier eng miteinander verknüpfte Schwerpunkte <sup>1)</sup>:

- 1851: Miteigentümergegesetz, das die Verfügungsgewalt der Kapitaleigner über die Produktionsmittel herstellte. Nunmehr nahmen die Gewerken die meisten betriebs- und haushaltstechnischen Aufgaben wahr, weiterhin die rechtsverantwortliche Repräsentanz der Gewerkschaft gegenüber dem Bergamt, die Anstellung der Grubenbeamten und der nicht-knappschaftlichen Arbeiter. Damit unterstand der neuen Grubenleitung die gesamte eigenverantwortliche Führung von der Produktion bis zum Verkauf, lediglich die Verhältnisse der Knappschaftsmitglieder oblagen weiterhin dem Bergamt.
- 1854: Knappschaftsgesetz; regelte die Auflösung des alten Knappschaftsverbandes zugunsten eines Rechtsrahmens der sozialen Sicherung der Bergarbeiter bei Krankheit, Unfall und Invalidität. Damit verlor die Knappschaft (zunächst allerdings eher for-

---

1) Vgl. W. Fischer: Wirtschaft, a.a.O., S.139 ff. sowie K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.177 ff. Auch H.D. Krampe gibt einen detaillierten Überblick über das Gesetzwerk und die Aktionen/Reaktionen der staatlichen Bergbaubehörden (H.D.Krampe, a.a.O.).

- mal) den Charakter der Gemeinschaft der Bergleute und wurde mehr zu einem Versicherungsverband.
- 1860: Freizügigkeitgesetz: löste die Arbeiter aus der disziplinarischen Zuständigkeit der Bergbehörden und unterwarf sie den Rechtsbedingungen des freien Arbeitsvertrages. Danach entfiel eine Mitwirkung der Bergbehörde bei Annahme und Entlassung der Arbeiter, bei der Lohn- und Gedingefestsetzung.
  - 1862: Kompetenzgesetz: regelte Aufbau und Organisation der Bergbehörden neu mit dem Ergebnis der Reduzierung des Personals und der Aufgaben. Danach wurden den Behörden im wesentlichen nur noch bergpolizeiliche Kompetenzen zugestanden.

Das Novellenwerk von 1850 bis 1862 umfaßte insgesamt 14 Gesetze, die durch das Allgemeine Berggesetz für die Preussischen Staaten vom 24. Juni 1865 abgelöst wurden. Das zusammenfassende Gesetz von 1865 brachte noch einige zusätzliche Verschlechterungen für die Bergarbeiter mit sich. Mit dem Gesetz wurde der Rückzug des Staates aus Leistungs-, Disziplinierungs- und Fürsorgerechten und -pflichten innerhalb des Bergbaus besiegelt, es ist Ausdruck des Bezugs des Staates auf wirtschaftsliberale Grundsätze. Zwar wies das Gesetz dem Staat neben der Sicherung der Schürf- und Mutungsfreiheit und neben der Rechtsprechung noch polizeiliche Aufgaben zu (er hatte die Sicherheit der Baue, des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter zu überwachen und den Schutz der Oberfläche im Interesse der persönlichen Sicherheit und des öffentlichen Verkehrs zu gewährleisten), zwar blieb als letztes Relikt der vor 1850 gültigen und praktizierten staatlichen Aufgaben in § 196 dem Staat der "Schutz gegen gemeinschädliche Einwirkungen des Bergbaus", aber dennoch - verglichen mit seinen Aufgaben vor 1850 - war dies Ausdruck einer Strategie der Privatisierung.

Es gilt nun, die - vor dem Hintergrund der ständischen Einbindung der Bergleute vor 1850 - enormen Auswirkungen der einzelnen Gesetze auf die Lern- und Anpassungsprozesse der Bergarbeiter genauer zu beschreiben.

Das Miteigentümerge Gesetz von 1851 schuf unter anderem für die Bergarbeiter einen 'gespaltenen Arbeitsmarkt', insofern als die Mitglieder der Knappschaften (Bergleute 1. und 2. Klasse) weiterhin dem Bergamt bei Abkehr und Annahme unterstanden, während die Bergtagelöhner nun 'freie' Lohnarbeiter in dem einen Sinn der Freiheit (nämlich jener des Arbeitsplatzwechsels) waren, d.h. von den Gewerken selbst eingestellt werden konnten und auch unter Einhaltung bestimmter Kündigungsfristen selbst kündigen konnten - ohne dabei die staatliche Behörde um Erlaubnis zu bitten.

In § 18 des Gesetzes hieß es unter anderem <sup>1)</sup>:

Dem Repräsentanten .. oder Grubenvorstande .. liegt ... die Besorgung folgender Geschäfte ob, soweit dieselben den Bergwerksbesitzern zustehen oder von ihnen gefordert werden können: (...)

4) die Annahme und Entlassung der Arbeiter, insoweit diese nicht durch die Bergbehörde erfolgt, die Teilnahme an der Normierung des Normallohns der Arbeiter, auch die Anweisung außerordentlicher Krankenzahlungen und besonderer Unterstützungen für dieselben aus der Grubenkasse.

Die Ausführungs-Instruktion des Handelsministers als der zuständigen staatlichen Instanz vom 6. März 1852 präziserte den § 18 des Miteigentümerge Gesetzes von 1851 <sup>2)</sup>:

Die Annahme und Entlassung der Arbeiter, welche Genossen des Knappschaftsvereins sind, sowie die Beschäftigung der behufs Studiums des Bergfachs zur Arbeit zugelassenen Personen, erfolgt durch das Bergamt, oder durch den damit beauftragten Beamten. Die Zahl der Arbeiter, welche auf einer Grube beschäftigt werden sollen, hat der Repräsentant oder Grubenvorstand der Gewerkschaft zu bestimmen, und demgemäß das Bergamt mit Zuziehung desselben für eine jede Grube, im Verhältnis der bestimmten Arbeiterzahl mit Rücksicht auf die Arten des auszuführenden Betriebes, die Anzahl der zu beschäftigenden Knappschaftsvereinsgenossen festzustellen und der Grube zu überweisen. Die Versetzung der Knappschaftsvereinsgenossen von einer Grube zu einer anderen erfolgt durch das Bergamt, oder durch den damit beauftragten Beamten.

1) In G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 109.

2) Zitiert nach ebenda, Band 1, S. 109 f.

Das Bergamt hat darauf zu achten, daß nicht zur Knappschaft gehörige Arbeiter von dem Grubenbeamten nicht ohne Beibringung eines Gesundheitsattestes und eines Abkehrscheines zur Arbeit angelegt werden;

d.h. also, daß die einzigen Rechte der staatlichen Behörden gegenüber den Tagelöhnern nur eine Aufsichtspflicht über die ordnungsgemäß mitgeführten Papiere und Dokumente war; alles andere war den privaten Grubenbesitzern überlassen.

Das Oberbergamt Dortmund legte in einem Schreiben an das Bergamt Bochum vom 23. Februar 1854 noch einmal klar und deutlich die Kompetenzen der staatlichen Stellen gegenüber Einstellung und Entlassung der nicht-ständischen Bergarbeiter fest <sup>1)</sup>:

Die Vorschrift, nach welcher auch der nicht zur Knappschaft gehörige Arbeiter, wenn seine Kündigung nicht angenommen ist und er doch die Arbeit verläßt, im Oberbergamtsbezirk ohne Bergarbeit verbleiben soll, kann (nicht) ... aufrecht erhalten werden. ... Es liegt unverkennbar sowohl im Interesse der nicht zur Knappschaft gehörigen Arbeiter als der Gewerkschaft, eine geräumige Zeit vorher zu wissen, daß eine Arbeitsstelle leer werden wird, und kann es daher um so eher den Gewerkschaften selbst überlassen werden, sich gegen einen Nachteil durch Verträge zu schützen, gegen deren Verletzung beide Teile bei der betreffenden Behörde ihr Recht zu suchen haben. Daß zu dieser Aufkündigung beiderseitig eine Zeit von 14 Tagen genommen wird, ist zweckmäßig und stimmt mit den Vorschriften der Gewerbeordnung vom 17. Jan. 1845, § 139 überein.

Aber schon vor dem Miteigentümergebietsgesetz und entsprechenden Ausführungen und Präzisierungen verlangte der stark auf Expansion ausgerichtete Bergbau einen erweiterten Arbeitsmarkt, der letztlich die Durchsetzung der 'freien' Lohnarbeit zur Voraussetzung hatte. Schon vor 1851 hatten die Zechen den staatlich reglementierten bergbaulichen Arbeitsmarkt, den behördlich gelenkten Arbeitskräfteausgleich, den planvollen in der Zahl stark beschränkten Zuzug qualifizierter Bergleute im Rahmen einer ständischen Sozialordnung dadurch zu umgehen versucht, daß vermehrt Bergtagelöhner, die ja nicht den strengen Regeln der Knappschaften unterworfen waren, eingestellt wurden.

1) Zitiert nach G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 110 f.



So sorgte sich schon 1847 das Dortmunder Oberbergamt um den Zuzug "junger kräftiger Leute aus hiesigen und benachbarten Gegenden". Durch eine amtlich dirigierte Belegschaftspolitik werde sich gewiß "mit der Zeit auch der Übelstand wieder beseitigen lassen, zu Arbeitern Zuflucht nehmen zu müssen, welche eben nicht geeignet sind, die Ehre und den guten Ruf des Standes aufrecht zu erhalten" <sup>1)</sup>.

Das alte System einander ergänzender Maßnahmen, wie die Verlängerung der Anfahrzeiten in Monaten des Spitzenbedarfs bei gleichzeitiger Arbeiterbeschaffung aus fremden Bergrevieren, funktionierte nun nicht mehr. So konnte schon Ende 1850 die neu eröffnete Zeche Königin Elisabeth ihren Arbeiterbedarf nur durch öffentliche Stellenausschreibung unter hohen Lohnangeboten befriedigen, was zu Abkehrgesuchen der ständisch eingebundenen Bergleute selbst im entfernten märkischen Bergamtsbezirk führte. Im Herbst 1853 bot Franz Haniel an, auf eigene Kosten einen Werber nach Oberschlesien zu entsenden, der mit entsprechender amtlicher Empfehlung versehen die dortigen Bergleute zur Übersiedlung ins Ruhrgebiet überreden sollte <sup>2)</sup>.

Konflikte auf der Ebene zwischen Bergbehörde und privaten Zechenbesitzern über die Kompetenz in der Belegschaftspolitik und auf jener zwischen Behörde und Bergleuten 1. und 2. Klasse (Hauer und Schlepper) über Kündigungsrechte blieben angesichts der technisch-industriell bedingten Ausdehnung des Bergbaus unter kapitalistischen Rahmenbedingungen nicht aus.

Das Miteigentümerge Gesetz hatte der Behörde die Aufsicht über die Bergleute 1. und 2. Klasse überlassen, während die Bergtagelöhner weitgehend den Bedingungen des Arbeitsmarktes ohne stärkere staatliche Eingriffe ausgesetzt waren <sup>3)</sup>.

---

1) Zitiert nach K. Tenfelde: Arbeiterschaft, a.a.O., S.31.

2) Vgl. ebenda.

3) Siehe als Beispiel das vorgedruckte Formular eines Arbeitsvertrages für einen Bergtagelöhner aus den 1850er Jahren (aus: G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 112):

Allerdings ergab eine günstige Konjunktur - abgesehen vom letzten Drittel der 1850er Jahre -, daß der vor allem auch subjektiv von den Betroffenen entsprechend vollzogene Unterschied 'ständige - unständige' Bergarbeiter vor allem darin zum Ausdruck kam, daß infolge des Arbeitskräftemangels die Bergtagelöhner zum Teil doppelt so viel verdienten wie die ständisch eingebundenen Bergleute. So schrieb selbst das Oberbergamt Dortmund in einem Erfahrungsbericht über "Die neuere Berggesetzgebung und ihren Einfluß auf die Lage der Arbeiter" vom 23.11.1889 rückblickend für die 1850er Jahre <sup>1)</sup>:

Bei dem außerordentlichen Aufschwunge, den der Bergbau im Anfange der 50er Jahre in Westfalen nahm, machte sich dieser Unterschied sehr zu Ungunsten der Knappschaftsgenossen geltend; indem es die außerordentlich starke Nachfrage nach Arbeitskräften und der Mangel an ausgebildeten Bergleuten gerade den Nicht-Knappschaftsgenossen ermöglichte, ihre Arbeitskraft zu ungewöhnlich hohen Preisen - zu doppelten Normallohnsätzen und mehr - zu verwerten, während die Knappschaftsgenossen, die von den Berggeschworenen den einzelnen Gruben zugewiesen wurden, dort verblieben und mit den von den Grubenbeamten ihnen ausgesetzten Löhnen, solange dieselben nicht unter die Normallöhne sanken, zufrieden sein mußten. Ferner konnten die ersteren Arbeiter im Gegenteil zu den Knappschaftsgenossen jede Gelegenheit benutzen, um ungünstige Verhältnisse einer Grube mit den günstigeren einer anderen zu vertauschen. Allmählich bildete sich durch die so geschaffenen Mißstände eine Unzufriedenheit unter den Knappschaftsgenossen heraus, die Ende der 50er Jahre (noch unterstützt durch die Agitation gegen das Knappschaftsgesetz vom 10. April 1854, durch welches die

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1121:

"Der Bergarbeiter, Tagelöhner ..... als Hauer, Schlep-  
per, Tagesarbeiter tritt heute auf der Zeche .....  
in Arbeit und verpflichtet sich, die angetretene Arbeit  
nicht anders als nach vierwöchentlicher Kündigung zu ver-  
lassen. Ebenso soll auch der Grubenverwaltung das Recht zu-  
stehen, den Bergarbeiter nach vierwöchentlicher Aufkündigung  
aus der Arbeit zu entlassen, wenn anders nicht durch unvorher-  
gesehene Ereignisse ein plötzlicher und nachhaltiger Arbeits-  
mangel herbeigeführt und dadurch die augenblickliche Entlas-  
sung des Bergarbeiters geboten wird. ... Möchte dahingegen  
der Bergarbeiter die übernommene Arbeit willkürlich, also  
eigenmächtig verlassen, so soll ihm für jeden an der vier-  
wöchigen Kündigungsfrist fehlenden Arbeitstag als Strafe 5  
Sgr. zum Nutzen des Tagelöhnerfonds ohne weiteres an seinem  
Lohne in Abzug gebracht werden...."

1) In G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.138.

Knappschaftsvereine eine anderweitige Grundlage erhielten) ihren Höhepunkt erreichte.

Das Verbot des freien Arbeitsplatzwechsels für die ständisch eingebundenen Bergleute brachte also (zunächst) erhebliche materielle Nachteile mit sich. Die noch im Vormärz gegebene ständische Arbeitsplatzsicherheit wirkte nun sehr hinderlich zur Nutzung von Marktchancen zur Lageverbesserung.

Das ging so weit, daß junge Bergleute sich häufig weigerten, in die Knappschaft einzutreten.

Wenn auch in diesem Konflikt sehr viel von der praktischen Handhabung der jeweiligen Bestimmungen zum An- und Ablegen durch die örtlichen Revierbeamten abhing, die durchaus die Wünsche der ständisch gebundenen Bergleute nach Abkehr und Annahme großzügig behandeln konnten, hielt das Oberbergamt zäh an der Beschränkung der Freizügigkeit der Bergleute 1. und 2. Klasse fest. So wurde eine Beschwerde der Bergleute Dietrich Quecke und Kameraden im Mai 1851 über die Verweigerung von beantragten Abkehrscheinen durch die zuständige staatliche Behörde vom Oberbergamt mit der Begründung zurückgewiesen, daß man

bei einer verständigen Gegeneinanderhaltung der Rechte, welche den Arbeitern aus der Knappschafts-Verfassung entstehen, und der Pflichten, welche ihnen durch dieselbe auferlegt sind,

zu dem Urteil komme, daß die Beschränkung der Freizügigkeit der Bergleute tatsächlich ganz in deren Sinne sei <sup>1)</sup>.

Solche Konflikte wiederholten sich im Verlaufe der 1850er Jahre immer häufiger, wobei das Oberbergamt bei seiner Grundsatzentscheidung blieb. Gleichzeitig waren die spezifischen Konfliktaustragungsformen auch ein typischer Ausdruck des widersprüchlichen Verhaltens der noch ständisch gebundenen Bergleute. Einerseits verlangten die Bergarbeiter, die Fesseln der eingeschränkten Freizügigkeit zu lösen und nun auch die - zu der Zeit der Hochkonjunktur zweifelsohne günstigen - Arbeitsmarktchancen, beruhend auf den Möglichkeiten des Arbeitsplatzwechsels, für sich selbst gelten zu lassen. Andererseits war ihr Konfliktverhalten bei der Zurückweisung ihrer Forderung durch den Staat noch eindeutig geprägt vom

1) Zitiert nach K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.413.

gewohnten Beschwerde- und Petitionsrecht als dem typischen Ausdruck der ständisch-korporativen Sozialordnung, von der die entsprechenden Bergarbeiter zunächst nicht abwichen.

Ein solches Schwanken des Verhaltens der Bergarbeiter als Ausdruck der Ambivalenz ihres Status, als Übergang zur Lohnarbeiterposition kann insofern als objektiv reaktionär bezeichnet werden, als die Marktvergesellschaftung nach 1850 im Vergleich zur ständisch-korporativen Einbindung angesichts der technischen und ökonomischen Umwälzungen durchaus fortschrittlich war. Subjektiv ist die langsam und widerspruchsvoll verlaufende Entwicklung von markt- und vertragsbedingten Interessen der Bergarbeiter und deren Umsetzung in politische Mitbestimmungsforderungen sowohl aus der Summe ihrer ständisch geprägten Erfahrungen als auch aus der schon genannten Tatsache nur zu verständlich, daß zu jener Zeit die allgemeine wirtschaftliche Konjunktur recht günstig war, und die in freien Verhandlungen erzielten Lohnabschlüsse höher waren als die staatlich verordneten Normallöhne.

Die Bergleute 1. und 2. Klasse schreckten vor den Risiken des Lohnarbeiterdaseins, etwa in der Form des Arbeitsplatzrisikos oder des Lohnverfalls, zurück. Sie waren durch die Anforderungen und Zwänge des Marktes, als Individuen zur Wahrung ihrer Chancen auf dem Markt auftreten zu müssen und beispielsweise den Preis für ihre Arbeitskraft auszuhandeln, verunsichert.

Sie waren von der ständisch-korporativistischen Sozialordnung vor 1850 einen Subsistenzlohn gewohnt, der eher an den Bedürfnissen orientiert war und das Auskommen sicherte. Daher waren die Bergarbeiter nach 1850 (und dies gilt auch für jene, die aus dem Agrarsektor kamen) überfordert angesichts der sich als gesellschaftlicher Verteilungskampf auf dem freien Arbeitsmarkt vollziehenden Lohnverhandlungen.

Die Förderung der Bergarbeiter nach frei auszuhandelnden Löhnen berücksichtigte in ihrer Schlichtheit zu wenig die Markt-machtüberlegenheit der Unternehmer, die - gerade auch in wirt-

schaftlich schlechteren Zeiten - die Löhne auch niedrig halten konnten.

Indem die Bergleute nun auf einer Arbeitsplatzgarantie bestanden, zogen sie sich auf die gewohnten (und im übrigen auch noch von der Bergbehörde erwarteten!) Verhaltensweisen im Konfliktfall zurück und brachen nicht aus der ständisch-geprägten Sozialordnung aus.

Dennoch bedeutete es schon eine erhebliche Veränderung der Denk- und Verhaltensweisen der Bergleute 1. und 2. Klasse, individuelle Lohnchancen mit der Forderung nach freien Verhandlungen zu verbinden. Zwar bedeutete ein solches wie immer auch geartetes Akzeptieren der Regeln des Marktes noch keineswegs die intellektuelle Wahrnehmung von Marktchancen in der Form der vollständigen Anwendung der Regeln des Marktes im eigenen Interesse, zwar standen die sich aus dem Beharren der staatlichen Behörden auf Beibehaltung von einengenden Relikten des alten Status ergebenden ständischen Konfliktauustragungen der Bergarbeiter in einem Widerspruch zu dem Inhalt ihrer Forderungen, aber dennoch markieren solche Forderungen den Beginn des Aufbrechens bisher geübter Verhaltensweisen der Bergarbeiter, was ja immerhin das langsame Akzeptieren des Normengefüges des bürgerlichen Individualismus bedeutet und damit einer dem bisher gewohnten ständisch-feudalen Normengefüge entgegengesetzten Handlungsweise zu ihrer Durchsetzung verhalf.

Wesentlich scheinen an dieser Stelle noch einige Anmerkungen zu den Bergtagelöhnern zu sein, die immer größere Teile der Belegschaften ausmachten, und die in einen schwer durchschaubaren innerbelegschaftlichen Konkurrenzkampf mit den ständisch gebundenen Bergleuten gedrängt wurden.

In den 1850er Jahren, besonders auf dem Höhepunkt des Booms 1856/57, drängten viele ländliche Tagelöhner aus der näheren Umgebung in die Zechen des Ruhrgebietes <sup>1)</sup>, was zu den Zei-

---

1) Siehe auch die Diskussionen zur Mobilität; es überwog zunächst die Nahwanderung, verbunden mit großen (landwirtschaftlich geprägten) saisonalen Schwankungen; vgl. Kapitel 2.2.2.2. (Die räumliche Mobilität der Bevölkerung als wesentlicher Ausdruck der Verarbeitungsschwierigkeiten der neuen Anforderungen).

ten von Ackerbestellung und Ernte zu einem Mangel an Landarbeitern führte. So schrieb eine Zeitung im Ruhrgebiet im Frühjahr 1857 <sup>1)</sup>:

Die große Zahl neuer Etablissements hat fast die ganze männliche Bevölkerung der Ruhr zur Arbeit herangezogen, so daß die Felder fast nur noch von Greisen, Kindern und Weibern bestellt werden.

Diese Arbeitskräfte besetzten im Bergbau die Arbeitsplätze, die einer nicht so hohen Qualifikation bedurften, also zum Beispiel Schlepper und Pferdetreiber. Auch in die den Zechen angegliederten Kokereien drängten die ehemaligen Landarbeiter, begünstigt durch die gute Konjunktur und auch von der Tatsache, daß noch in den 1850er Jahren die Zechen in ländlich strukturierten Gemeinden angesiedelt waren.

Die Zuwanderer begannen, neben den durch die Expansion des Bergbaus geschaffenen neuen Arbeitsplätzen auch jene Arbeitsplätze zu besetzen, die von den Einheimischen und länger Ansässigen durch deren Wechsel in die besser entlöhnten, höhere Qualifikationen erfordernde Arbeitsplätze freigemacht worden waren <sup>2)</sup>.

Der Zusammenhang zwischen Ansässigkeit und Qualifikation bedeutete, daß es innerhalb der Belegschaft eine zunächst sehr deutliche Trennung zwischen denen gab, die lange vorher am Orte ansässig gewesen waren (die also politisch-kulturell in die 'Landschaft' paßten), die 'berg' erfahren waren und innerhalb der betrieblichen Hierarchie einen Rang einnahmen, der besser entlohnt wurde und mit einem höheren Status versehen war, eine höhere Qualifikation bedeutete, eine größere Arbeitsplatzsicherheit versprach und zum Teil auch geringeren Belastungen ausgesetzt war, und jenen, die berg- und industrieunerfahren waren, aus anderen Regionen kamen (Orts- und Berufswechsel fielen hier also zusammen), nicht in dem Maße eine ständische Sozialordnung, dafür aber zum Teil agrarisch-feudale Abhängigkeitsverhältnisse gewohnt und zum Teil anderen Anpassungen und Zwängen unterworfen waren.

---

1) Zitiert nach K. Tenfelde: Arbeiterschaft, a.a.O., S.33.

2) Vgl. ebenda, a.a.O., S.33.



Gerade die letztgenannten Belegschaftsangehörigen standen vor der Situation, Anpassungsleistungen an die ungewohnte Berg- und Industriearbeit zu erbringen, das Problem der ungewohnten fremden (Lebens)Umgebung in einem zunehmend städtischer werdenden Milieu zu bewältigen, in Konkurrenz zu den alteingesessenen Bergarbeitern zu stehen, die sie nur dann zunächst einigermaßen erfolgreich durchstanden, indem sie sich noch stärker mit ihresgleichen von der Umwelt abschlossen.

Die vor allem auch in den Bergbau strömenden ehemaligen Landarbeiter, Bauern und ländlichen Handwerker, die zunächst aus der näheren Umgebung der Zechen des Ruhrgebietes, dann jedoch zunehmend aus entfernteren (östlichen) Gebieten rekrutiert wurden, kamen aus im Vergleich zu den Ansässigen sehr unterschiedlichen kulturellen, religiösen, ethnischen Einbindungen und waren auch ganz andere Arbeitsverhältnisse gewöhnt <sup>1)</sup>.

Allerdings waren die Traditionen der feudal-agrarischen Sozialverfassung auch in der subjektiven Verarbeitung durch die Landarbeiter und Bauern schon lange brüchig, ohne daß diese - auch in ihrer neuen Situation als Bergarbeiter - schon neue, angemessenere Orientierungen entwickeln konnten. Hier trafen sie sich mit den, ständisch-korporative Sozialbeziehungen gewohnte 'alten' Bergleuten, die angesichts der technischen, ökonomischen und rechtlichen Veränderungen im Bergbau aus ihrer ständisch geprägten Sozialordnung langsam herausgelöst wurden.

Auch das Verständnis der 'alten' Bergleute von der Rolle des Staates als oberster Instanz traf sich - ähnlich wie bei den ehemaligen Landarbeitern - in gewisser Beziehung mit dem gutherrschaftlichen Normengefüge des 'eigentlichen' Preußen, in dem paternalistische, auf Untertänigkeit aufbauende Verhältnisse dominant waren. Beide Gruppen von Bergarbeitern waren

---

1) Zu den Anforderungen der Agrararbeit an die Arbeitsdisziplin, die Qualifikation, den Arbeitsrhythmus etc. siehe die Diskussionen in Kapitel 2.2.2.6. (Die rechtliche und faktische Stellung der Landarbeiter und Dienstboten im Spannungsfeld zwischen der sachlichen Notwendigkeit der Gewerbefreiheit und dem Beharren auf feudalen Abhängigkeitsverhältnissen).

also herkunftsmäßig in einem tieferen Sinne unpolitische Verhältnisse gewohnt. Hier gab es also bestimmte Gemeinsamkeiten zwischen den ständisch eingebundenen Bergarbeitern und den 'Neuen', auch wenn zunächst noch das Trennende innerhalb der Belegschaft (und auch außerhalb des Arbeitsbereichs) überwog, und die einzelnen Belegschaftsteile in relativ großer Isolierung voneinander die Schwierigkeiten und Anpassungszwänge jedes für sich allein zu lösen suchten.

Dabei sahen sich auch die ehemals ständisch-fürsorgerische Verhältnisse gewohnten Bergarbeiter erheblichen Eingewöhnungsschwierigkeiten gegenüber, nur waren sie zum Teil anderer Art als jene der Zugewanderten.

Denn wie oben schon diskutiert wurde, und wie im Anschluß hieran noch weiter auszuführen sein wird, verloren die Bergleute ihre Privilegien der ständischen Einbindung und wurden nach 1860 zumindest rein rechtlich den Bergtagelöhnern in deren Position als 'freie' Lohnarbeiter gleichgestellt, ohne dafür entscheidend andere Privilegien gegenüber den Bergtagelöhnern zu erhalten.

Über den rechtlichen Abbau der quasi-ständischen, eingelebten Bergbauordnung hinaus zerstörte auch die wachsende industriell-kapitalistische Dynamik des Bergbaus (immer größere Mengen von Kohle wurden gefördert und an Industrien verkauft, die eine kontinuierliche Energienachfrage aufwiesen) die bis dahin starke ländlich-agrarische Einbindung der Bergleute.

Vor 1850 war unter behördlicher Leitung stets Rücksicht auf die Bedürfnisse des agrarischen Nebenerwerbs der Bergleute durch Anpassung der Schichtzeiten an agrarische Notwendigkeiten oder auch örtlichen Stillstand der Förderung zur Erntezeit genommen worden.

Nun verlangte der Bergbau aus den oben beschriebenen Gründen in zunehmendem Maße eine kontinuierliche Förderung zur "Wahrung der Marktchancen, zur Ausnutzung der entlohten Arbeitskraft und des kapitalintensiven Maschinenparks, verlangte Planung und Vorratshaltung unter dem Schutz ausreichender

Kapitalpolster, um die wegen des noch recht hohen Hausbrandanteils starke, saisonale Absatzrhythmik aufzufangen" <sup>1)</sup>.

Zwar setzte sich im Bergbau recht langsam eine kontinuierliche Produktion durch, doch die Lösung der Bergleute von agrarischen (Nebenerwerbs)Arbeitsweisen und der sozial-kulturellen Zugehörigkeit zur ländlichen Gemeinde, die soziale Anerkennung bedeutet hatten, und die immer in einem direkten Zusammenhang mit den Besonderheiten des Bergarbeiterberufs (naturverbunden, noch stark handwerklich geprägt) gestanden und zu den oben diskutierten spezifischen Verhaltensweisen und Handlungen der Bergleute geführt hatten, wurde von ihnen doch als Verlust und Verschlechterung empfunden.

Letztlich reduzierte auch der Loslösungsprozeß von agrarischen Bindungen die Position und Situation der Bergarbeiter zu dem, was sie rein rechtlich mit und durch die Bergrechtsreform und die ökonomisch-industrielle Expansion geworden waren: zu industriellen Lohnarbeitern, die grundsätzlich darauf angewiesen waren, auf dem Markt ihre Arbeitskraft anzubieten, sehen wir im Moment einmal von den - geringen - Möglichkeiten der Kleintierhaltung und des Gemüseanbaus in den Zechenkolonien ab, in denen ja auch nur der wesentlich kleinere Teil der Bergarbeiter wohnte, wobei eine solche Möglichkeit mit dem Ausscheiden aus der Zeche auch automatisch verloren ging.

Allerdings vollzog sich eine solche Entwicklung nur relativ langsam. Nicht nur die Bergarbeiter stellten sich nur schrittweise auf die neue Situation ein, auch die rein rechtliche Veränderung erfolgte in Zwischenstufen. Wie wir gesehen haben, schuf das Miteigentümergebietsgesetz von 1851 für den bergbaulichen Bereich verschiedene Rechtsverhältnisse für die Bergarbeiter, die erst mit dem Freizügigkeitsgesetz von 1860 vereinheitlicht wurden.

In diesem Gesetz wurden

die Abschließung der Verträge zwischen dem Bergwerkseigentümer und den Betriebsführern, den übrigen Grubenbeamten und Bergleuten ... dem freien Übereinkommen der-

---

1) K. Tenfelde: Arbeiterschaft, a.a.O., S. 36.

selben überlassen 1),  
eine für beide Seiten geltende vierzehntägige Kündigungsfrist  
bestimmt und beidseitige Rechtsgründe einer fristlosen Ent-  
lassung benannt 2).

Von weiterer Bedeutung war der Versuch, Konflikte zwischen  
Arbeitern und Gewerken/staatlichen Behörden in den gewohnten  
Formen zu lösen, d.h. bei Beibehaltung der schiedsrichterli-  
chen Entscheidung und Vollstreckung durch den (staatlichen)  
Revierbeamten bei Streitigkeiten,

welche sich auf den Antritt, die Fortsetzung oder Aufhe-  
bung des Arbeitsverhältnisses oder auf die gegenseitigen  
Leistungen während der Dauer derselben, oder auf die An-  
wendung der Arbeitsordnungen .. beziehen (§ 6, I der Aus-  
führungsinstruktion)

und des Beschwerdewegs, den der Bergarbeiter beschreiten  
konnte 3).

---

1) § 2 der Ausführungsinstruktion vom 16. Juni 1860 zum Frei-  
zügigkeitsgesetz vom 21. Mai 1860, in: G. Adelmann: Quellen-  
sammlung, a.a.O., Band 1, S. 127-129.

2) §§ 4 u. 5 der Ausführungsinstruktion.

3) So lautete § 6, II der Ausführungsinstruktion:

"Gegen die Entscheidung desselben (des staatlichen Revierbe-  
amten, Anm.d.V.), welche schriftlich erfolgen muß, steht den  
Beteiligten die Beschreitung des Rechtsweges binnen zehn Ta-  
gen präklusiver Frist offen."

De facto griffen die gesetzlich vorgeschriebenen Möglichkeiten  
des Staates zur Schlichtung von Streitigkeiten immer weniger.  
Rund 39 Jahre nach Verabschiedung des Freizügigkeitsgesetzes  
mußte der Minister der öffentlichen Arbeiten, Maybach, in einem  
Schreiben an das Oberbergamt Dortmund anläßlich der 1889er  
Streiks die eigene Machtlosigkeit vor allem auch gegenüber  
den (privaten) Gewerken erkennen:

"Aus Anlaß der im Westfälischen und neuerdings auch im Nie-  
derschlesischen Reviere zwischen den Bergwerksbesitzern und  
den Bergarbeitern ausgebrochenen Streitigkeiten habe ich die  
Bemerkung machen müssen, daß die gegenwärtig bestehenden Vor-  
schriften den Bergbehörden keine genügende Handhabe bieten,  
zur Abstellung begründeter Beschwerden der Bergleute in Be-  
ziehung auf ihr Arbeitsverhältnis rechtzeitig geeignete An-  
ordnungen zu treffen bzw. bei derartigen Streitigkeiten, na-  
mentlich wenn sie zu teilweisen oder allgemeinen Arbeitsein-  
stellungen geführt haben, die vermittelnde Rolle zu überneh-  
men, wozu sie sonst nach der Natur ihrer Stellung vorzugswei-  
se berufen erscheinen. Ich wünsche deshalb die Ansicht der  
Königlichen Oberbergämter darüber zu vernehmen, welche Anor-  
dnungen etwa zu treffen sein möchten, um in der gedachten Be-  
ziehung Wandel zu schaffen" (zitiert nach G. Adelmann: Quellen-  
sammlung, a.a.O., Band 1, S. 228 f.).

Als Ergänzung dazu sind die Bestimmungen über das Koalitionsverbot (§§ 16 u. 17 der Ausführungsinstruktion), die aus der Gewerbeordnung von 1845 abgeleitet wurden, und über die Bestrafung kontraktbrüchiger Arbeiter (§ 18 der Ausführungsinstruktion), zu sehen, die insgesamt den Bergarbeiter in seiner sozialen und politischen Verhaltens- und Handlungsweise auf "Treue und Ehre" verwiesen, dabei aber gleichzeitig wesentliche Elemente der freien Lohnarbeit (Kontraktfreiheit) festschrieben.

Auf der anderen Seite entsprachen die Koalitionsverbote durchaus den 'reinen' Grundsätzen des Wirtschaftsliberalismus insofern, als letzterer die 'natürliche' Preisbildung zwischen den individuellen Marktkontrahenten verlangte und jede Einmischung von außen - sei es die des Staates, sei es die von Verbänden, also auch von Gewerkschaften - ablehnte.

Die wirtschaftsliberale Einstellung, die den Bergarbeiter aber dennoch vor allem in seinem Konfliktverhalten an ständische Normen orientiert sehen wollte, kommt weiterhin deutlich in der Begründung für die Einführung der Freizügigkeit am 21. Mai 1860 zum Ausdruck <sup>1)</sup>:

Nur durch Einführung der Freizügigkeit können die Arbeiter zu dem von ihnen angestrebten Ziele gelangen, ihre Arbeitskraft und ihre Geschicklichkeit nach Möglichkeit für sich nutzbar zu machen, und in ein ihnen konvenientes Dienstverhältnis zu kommen.

Aber auch den Gewerken wird es alsdann andererseits möglich sein, unter Benutzung der wechselnden Konjunkturen des Verkehrs nach Bedürfnis ihre Belegschaft zu vermehren oder zu reduzieren, ohne vorher zeitraubende Verhandlungen mit der Behörde führen zu müssen und dadurch in dem einen, wie in dem anderen Falle Verluste zu erleiden, entweder weil der günstige Moment für eine beabsichtigte Spekulation nicht benutzt werden konnte und darüber ein möglicher Gewinn entging, oder, weil längere oder kürzere Zeit mehr Arbeiter bezahlt werden mußten, als das Bedürfnis erforderte.

Die Gewerkschaften werden ferner imstande sein, die für die verschiedenen Grubenarbeiten qualifiziertesten Arbeiter sich zu engagieren, faule oder widerspenstige Arbeiter aber zu entlassen. Wissen letztere die Gewerkschaften im Besitze dieser Befugnis, so werden sie, um ihrer Entlassung vorzubeugen, zum Fleiße genötigt, und die Folge hiervon wird sein, daß mit denselben Arbeitern ohne eine Lohnerhöhung ein größerer Arbeitseffekt erzielt wird. ...

1) Zitiert nach G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.56-58.



Das gegenseitige Kündigungsrecht wird ferner den wohlthätigen Einfluß äußern, ein freundlicheres Vernehmen zwischen Grubenbesitzern und Grubenarbeitern zu vermitteln, indem die Gewerkschaften mißliebige Arbeiter entlassen, der Arbeiter einer ihm unangenehmen Gewerkschaft kündigen wird.

Weiter wird es die Freizügigkeit der Bergarbeiter erwirken, und hierauf ist im öffentlichen Interesse besonders Gewicht zu legen, daß die Arbeitgeber oder deren Beamte mit der vollen Gewalt über die Arbeiter auch die zur Aufrechterhaltung einer guten Disziplin nötige Autorität denselben gegenüber erlangen. ...

Wenn zunächst gefürchtet wird, daß mit dem Wegfall der Garantie des Vorzugsrechtes auf Arbeit die alten Bergleute bei abnehmender Arbeitskraft frühzeitig arbeits- und verdienstlos werden würden, so ist, wo nicht in der Humanität, so doch in dem eigenen Interesse der Arbeitgeber die Schranke hiergegen zu finden, indem einestheils in solcher Weise lieblos verfahren die Gewerkschaften sich gute Arbeiter selbst abwendig machen würden, anderenteils aber auch alte Bergleute durch ihre Erfahrung und größere Vorsicht bei vielen bergmännischen Arbeiten verhältnismäßig mehr leisten als jüngere muskelkräftige Leute.

Endlich wird auch der mit der Einführung der Freizügigkeit eintretende Wegfall der Regulierung von Normallöhnen nicht zu übermäßigem Drucke der Arbeiter in ihrer Gesamtheit führen, im Gegenteil wird gerade die Befugnis zur beliebigen Kündigung dem Arbeiter die beste Möglichkeit gewähren, sich gegen solchen Druck zu schützen, um einen seinen Bedürfnissen und seinen Leistungen entsprechenden Lohn zu erzielen.

In der Begründung wurde das Prinzip der formalen Chancengleichheit von Arbeitern und Bergbauunternehmern durch die Erwartung wechselseitiger Disziplinierung weitgehend durchgehalten.

Eine solche formale Chancengleichheit wurde jedoch abhängig gemacht von bestimmten Randbedingungen, die ihrerseits die Chancengleichheit zugunsten der Bergbauunternehmer wieder aufhoben: Arbeitsmarkt (dessen Strukturen hauptsächlich von den Unternehmern bestimmt wurden), der darüberhinaus auch noch 'vollkommen' sein sollte (d.h. vollkommene Marktübersicht der Marktteilnehmer, keine Präferenzen persönlicher Art etc.).

So wurde auch das Risiko, daß besonders ältere Bergarbeiter infolge des Wegfalls der staatlichen Arbeitsplatzgarantie durch eine nun ungehemmte Auslese auf dem Arbeitsmarkt und rigorose Leistungs politik im Betrieb ihren Arbeitsplatz verlieren und dann keinen wiederfinden könnten, mit eben wirtschaftsliberalen Argumenten entkräftet bzw. als der individu-



alistischen Handlungsweise immanent und deshalb auch vertretbar angesehen; ähnlich wurden die durch den Fortfall des staatlich festgelegten Normallohns erfolgte Abwälzung des Lohnrisikos auf die Arbeiter und die Definitionsmacht des Betriebs bei der Qualifikation legitimiert. In beiden Fällen konnte - so der Kommentar - der Arbeiter durch wirtschafts-individualistisches Verhalten und Handeln solchen Risiken entgegen und seine Vorteile suchen.

So richtig auf einer bestimmten Ebene eine solche Argumentation war - zumal bei für die Lohnarbeiter günstigen Arbeitsmarktgegebenheiten, wie sie 1860 allerdings nicht mehr bestanden - so war sie doch formal, da sie die aus dem Besitz von Produktionsmitteln herrührende, weitgehend unkontrollierte Herrschaftsposition der Gewerken nicht berücksichtigte, zumal ja Koalitionen zur Durchsetzung von gemeinsamen Interessen verboten blieben.

Auch die Bergarbeiter der 1. und 2. Klasse selbst, die noch wenige Jahre zuvor für die Aufhebung der Freizügigkeitsbeschränkungen plädiert hatten, waren nun - vor allem durch die Erfahrungen während des konjunkturellen Tiefs - den Anforderungen des wirtschaftsliberal ausgerichteten Arbeitsmarktes nicht gewachsen und verlangten die Wiederherstellung der alten fürsorgerischen Bestimmungen.

So schrieben die Deputierten der Bergleute in den Revieren Dortmund, Brüninghausen und Unna in ihrer Beschwerde über das Freizügigkeitsgesetz am 11. September 1860 an das 'Königliche Wohllobliche Bergamt Dortmund' unter anderem <sup>1)</sup>:

Die Veranlassungen zu dem Gesetze mögen nun viele oder wenige gewesen sein: es hat sich nicht bewährt und bewährt sich nimmer und zwar für keinen der dabei Interessierten. Einmal hat es die Existenz der Bergleute so erschüttert, daß man bedauern muß, sich diesem Berufe gewidmet zu haben. Denn der Bergmann muß seinen Herd selbst dann verlassen, wenn er moralisch nichts verschuldet hat, wenn er nur auf eine böse Laune seines Obern oder Arbeitgebers gestoßen ist 2).

---

1) In G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.129-131.

2) Tatsächlich hatten die ständigen Bergarbeiter allen Grund, das Freizügigkeitsgesetz zu fürchten, zumal in der derzeiti-

Die meisten Bergleute sind verheiratet und bejahrt, nach diesen Umständen aber wird bei der Kündigung nicht gefragt. Zum andern leiden durch so öfteren Wechsel der Arbeiter die Werke sehr erheblich, und wenn die Gewerke etwa meinen, für ihren Vorteil zu wirken, wenn sie den eingeschriebenen Bergleuten kündigen und an deren Stelle Bergtagelöhner anlegen, so wird sich recht bald zeigen, daß sie im Irrtum gewesen.

Auch das Komitee der Bergarbeiter des Märkischen Bergamtsbezirks, vertreten durch Heinrich Hahnefeld und andere Bergleute 1. Klasse, bat in einem Schreiben an den Berghauptmann v. Oeynhausen am 9. Dezember 1860 um Schutz gegen bedenkliche Auswirkungen des Freizügigkeitgesetzes <sup>1)</sup>:

Hochgeehrter Herr!

Seit dem Erscheinen des Gesetzes, wonach die Gewerken uns jeden Augenblick den Abkehr geben können, sind bereits sehr viele Kameraden außer Verdienst und dadurch aller Existenzmittel beraubt. Die Folgen treffen zumeist den schon älteren Kameraden, so daß unsere Verhältnisse stets bedenklicher werden und unsere so guten Bergmannsrechte seit alters her endlich ganz verschwinden. Wir haben bereits mehrere Zusammenkünfte zur Abhilfe dieser Übelstän-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1133:

gen schlechten Konjunktursituation. Sie mußten miterleben, wie schon 1859 mehrere Tausend als Tagelöhner angelegte Bergarbeiter von den Gewerken des Ruhrgebietes entlassen wurden, das gleiche Schicksal befürchteten sie nun auch für sich selbst. 1859 zeigte sich die staatliche Behörde, das Bergamt, gegenüber diesen Entlassungen recht passiv, dadurch verschärften sich die Unterschiede zwischen Knappschaftsangehörigen und Unständigen nur noch mehr. Das preußische Innenministerium sah sich seinerzeit genötigt, einen Aufruf zur Ruhe und Ordnung und zu besonderer Wachsamkeit gegen "Ruhestörungen, Massendemonstrationen oder andere Exzesse der Arbeiter und derer, die diese verleiteten", zu erlassen, während die Kommunal- und Regionalbehörden Programme für Notstandsarbeiten im Straßen- und Brückenbau schufen (vgl. K. Tenfelde: Arbeiterschaft, a.a.O., S.37). Wie berechtigt die Sorge der ständigen Bergleute vor den Folgen des Freizügigkeitgesetzes gerade auch in Konjunkturkrisen war, zeigt der im Bergbau ähnlich wie in der Textilindustrie sehr unmittelbare Zusammenhang zwischen Konjunktur und Belegschaftszahlen (D. Crew hat für den Zeitraum zwischen 1860 und 1880 entsprechende Zahlen für die Bochumer Zechen zusammengestellt, a.a.O., S. 33-36). Denn der deutsche Steinkohlenbergbau war aufgrund seiner geringen Mechanisierung vor Ort sehr arbeitsintensiv, der Lohnkostenanteil betrug rund 60%. Schon allein aus diesem (betriebswirtschaftlichen) Grund wurden in Krisenzeiten sowohl die Löhne gekürzt als auch Entlassungen vorgenommen, natürlich ermöglicht durch den Rückzug des Staates auf bestimmte Kontrollfunktionen.

1) In G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.131 f.

de gehalten, um uns in Gemeinschaft zu beraten, auf welchem geeigneten Wege wir unsere Rechte wieder erlangen und erhalten können. In dieser Rücksicht ist von der Versammlung einstimmig der Wunsch ausgesprochen, daß Sie, hochgeehrter Herr und der Herr Abgeordnete Harkort zu Wetter unseren Versammlungen fernerhin als Ehrenmitglieder beiwohnen möchten, damit Sie Gelegenheit fänden, unsere allseitigen gerechten Wünsche zu erfahren und uns zur Erlangung derselben mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Auf diese Weise würde unsere Versammlung den richtigen Charakter erhalten und unser Ziel ein günstiges sein. Stets überzeugt, daß Sie, Hochgeehrter Herr, das Wohl des Bergmannsstandes stets gefördert, bitten wir daher ganz gehorsamst und dringend, unsern Schutz und Beistand nicht zu versagen.

Die nächste Versammlung wünschen wir so bald als möglich abzuhalten, bitten aber vorher um gefällige Nachricht, wo und an welchem Tage Ihnen dieses am gelegensten kommen möchte.

Herrn Harkort haben wir ebenfalls diese Mitteilung zugeschickt. In der Hoffnung der Gewährung unserer Bitte von tausend Bergleuten zeichnen mit fröhlichem Glückauf.

Die Stellungnahme der Bergarbeiter war ein typischer Ausdruck für deren ambivalente Verhaltensweisen: sie übten zwar einerseits einen gewissen Lohndruck aus, andererseits beharrten sie auf Beibehaltung der zwingenden und sorgenden Umfassung der ständisch gegliederten Gesellschaft.

Obwohl die Bergarbeiter angesichts der Übernahme der betrieblichen und unternehmerischen Entscheidungsbefugnis durch die Bergbau-Unternehmer eine große Unsicherheit verspürten, vertrauten sie doch dem 'guten' Unternehmer. Das war zugleich ein Ausdruck der Anerkennung von Autorität, die sich auch sozialmoralisch zu zeigen verstand und den Vorstellungen der Bergarbeiter von 'sozialer Ehre' sehr nahe kam.

Das heißt also, daß in diesem Zeitraum die Bergarbeiter nicht prinzipiell gegen die Unternehmer eingestellt waren. Auf Unternehmerwillkür als Ausdruck einer defizitären Autoritätsausübung reagierten die Bergarbeiter mit ständisch-korporativ geprägten Verhaltensweisen.

Entsprechende Verhaltensweisen, gekennzeichnet durch die Anerkennung staatlicher Autorität, gepaart mit einem erheblichen Selbst(Standes)bewußtsein, das zwar respektvolles, aber keineswegs nur unterwürfiges Verhalten zuließ, waren zu die-

sem Zeitpunkt scheinbar noch ungebrochen und verlangten wie selbstverständlich auch die Einhaltung des gewohnten Beschwerde- und Petitionsweges als in den Augen der Beteiligten einzig mögliche Konfliktaustragungsform.

Einen solchen Weg beschritten auch die Bergarbeiter um Heinrich Hahnefeld, dennoch gelangten sie zu einer Meinungsbildung erst nach mehreren gemeinsamen Zusammenkünften. Zusammenkünfte waren an sich nichts Neues, neu waren aber sowohl der Anlaß als auch der äußerliche Rahmen. Waren früher eher Versammlungen im Rahmen der Knappschaften zur Meinungsbildung üblich, so waren es diesmal - sicherlich unter dem Eindruck des 1854 geänderten Knappschaftsgesetzes und der sich daran anschließenden Änderung der Statuten - mehr 'freie' Zusammenkünfte. Ihre politische Brisanz erhielten solche Zusammenkünfte aber vor allem dadurch, daß den Bergarbeitern per Gesetz der Status eines 'freien' Lohnarbeiters verordnet worden war, den sie vom Inhalt zwar rückgängig machen wollten, in der Form jedoch in Ansätzen - per unabhängige Versammlung - in die Tat in ihrem Sinne und nicht im Sinne des Wirtschaftsliberalismus umzusetzen versuchten. Wie sehr die Behörden Befürchtungen ob von ihnen nicht mehr kontrollierbarer Willensbildungs- und -äußerungsprozesse seitens der Bergarbeiter hegten, zeigt der Einbau der Koalitionsverbote in das ansonsten manchesterliberal geprägte Freizügigkeitsgesetz (§ 17 der Ausführungsinstruktion).

Zwar kann das Koalitionsverbot einerseits als Ausdruck des alle Koalitionen ablehnenden wirtschaftlichen Liberalismus angesehen werden, d.h. es war theoretisch konsequent in einem individualistisch-liberalen Marktmodell, andererseits war das Koalitionsverbot aber auch ein Relikt der ständisch-korporativ geprägten Rolle der staatlichen Bergbaubehörde.

Eine solche obrigkeitstaatliche Maßnahme sollte mit beitragen zur Unterdrückung der sich aus Position und Situation als Lohnarbeiter letztlich ergebenden Konfliktlösungsmöglichkeiten, deren im Sinne der Lohnarbeiter freie und ungehemmte Ausübung die staatlichen Behörden - und nicht nur diese - fürchteten (dabei drängte das Koalitionsverbot die Arbeiter zu politi-

schen Handlungen).

Und gerade hier setzte auch die nicht mißzuverstehende Kritik in der Antwort des Berghauptmannes v. Oeynhausen an die Bergleute um Heinrich Hahnefeld vom 11. Dezember 1860 an, der zwar in einem ersten Absatz die Tatsache, daß sich die Bergarbeiter (noch) an die gewohnten Konfliktaustragungsformen hielten, lobend erwähnte, der dann aber sofort mit seiner ganzen Autorität weitere Zusammenkünfte der Bergarbeiter zu verhindern suchte <sup>1)</sup>:

Das Vertrauen, mit welchem die Bergleute in diesem Gesuche sich an mich wenden, ist mit ein erfreuliches Zeichen, wie lebendig unter der Märkischen Knappschaft das Bewußtsein sich erhalten hat, daß die Bergbehörden an dem Wohl und Wehe des Bergmannes den innigsten Anteil nehmen und für das Beste desselben zu wirken, als ihren Beruf erkennen. ...

Meinen Rat kann ich aber aus bester Überzeugung nur dahin erteilen, daß die Bergleute von ihren Bemühungen um die Aufhebung des Gesetzes vom 21. Mai ds. J. gänzlich Abstand nehmen wollen, daß sie ihre Zusammenkünfte und Beratungen, die leicht zu unrichtigen Auffassungen und übertriebenen Befürchtungen über die Folgen dieses Gesetzes führen, einstellen und es sich dagegen angelegen sein lassen, sich in die durch das Gesetz geschaffenen neuen Verhältnisse hineinzuleben.

Der eigentliche Kern der Antwort war die Ablehnung des Ansinnens der Bergarbeiter:

Um so weniger können die Bergleute dies erwarten, wenn sie sich erinnern, daß sie selbst in den Jahren 1857 und 1858 durch ihre Agitation gegen das neue Knappschaftsstatut und die damit verbundene Forderung des Rechts zur freien Kündigung ihrer Arbeit die Unhaltbarkeit des früheren Verhältnisses zuerst zur Sprache gebracht, daß sie zuerst in jener günstigen Periode des Bergbaues die Einführung der s.g. Freizügigkeit in Anregung gebracht haben.

Der Berghauptmann verwies in seiner richtigen Bemerkung zur Ambivalenz der Bergarbeiter damit die Bergarbeiter der 1. und 2. Klasse recht eindeutig auf das Feld der freien Lohnarbeit, auf dem sie gegenüber den privaten Gewerken von Anfang die Schwächeren waren, wie ja die Petitionen und Eingaben auch zeigen.

---

1) In G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 132-135.



Die Bergarbeiter klammerten sich angesichts der neuen Unwägbarkeiten und drohenden Risiken in ihrem Verhalten an Althergebrachtes, sie versuchten, die neue Situation mit Mitteln und unter bestimmten Zielsetzungen zu bewältigen, die dazu in der Sache nicht tauglich waren, und die darüberhinaus den Gegensatz zwischen Ständigen - Unständigen wieder betonten und so eine Belegschaftsintegration erheblich erschwerten.

Trotzdem bedeutete ihr in alten Bahnen vorgebrachter Protest mit dem Ziel der Rückkehr zu ständischer Umsorgung eine Umorientierung des bisherigen Daseins und war somit auch ein Ansatzpunkt zur Entwicklung eines neuen moralisch-praktischen Handlungsmusters, nämlich der autonomen Solidarisierung aufgrund der Marktvergesellschaftung. Der Anlaß zur Unzufriedenheit der Bergarbeiter war die Bedrohung der seit Generationen gewohnten ständischen Position und brach sich in bei Behörden und Bergbau-Unternehmern mißliebigen Versammlungen zunächst Bahn.

Dabei entsprachen solche Versammlungen durchaus dem Verständigungsinteresse der Bergarbeiter.

Eine für diese Zeit eher als Ausnahme zu bezeichnende, aber dennoch richtungsweisende Petition mehrerer Bergarbeiter und Knappschaftsältester aus dem Oberbergamtsbezirk Dortmund an das Haus der Abgeordneten in Berlin wegen Revision und Abänderung des Freizügigkeitgesetzes am 3. Juni 1862 ist sowohl aufgrund ihres Inhalts als auch des Adressaten bemerkenswert. Denn immerhin erging die Beschwerde nicht an einen staatlichen Revierbeamten oder - als allerletzter Ausweg - an den König <sup>1)</sup>, sondern an eine dem bürgerlich-libe-

---

1) So schrieb der Mühlheimer Revierbeamte Morsbach Anfang August 1858 anläßlich der Konflikte um das Knappschaftsgesetz und die neuen Statuten (zitiert nach K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.406): "Ganz besonders figurirt ... die Idee, eine Deputation an den Prinzen von Preußen schicken zu wollen, und hat ein Bergmann im Namen der Belegschaft der Zeche Rosenblumendelle bei mir angefragt, ob für diesen Zweck nun Geldsammlungen stattfinden dürften". Eine solche ultima ratio der Beschwerdenot mußte umso stärker in das Bewußtsein der ständisch eingebundenen Bergarbeiter dringen,



ralen Politikverständnis zugehörigen Einrichtung, das Abgeordnetenhaus - mag dies im einzelnen auch noch so undemokratisch zusammengesetzt gewesen sein, zu jener Zeit war es als Einrichtung schon liberal.

Hier dokumentieren sich schon eine gewisse Modernität und ein Abstraktionsvermögen im Denken der Bergarbeiter, in deren Horizont parlamentarische Instanzen als zumindest Beschwerdeinstanzen auftauchten.

Eine solche, vom bürgerlich-liberalen Politikverständnis geprägte Handlungsweise der ansonsten noch von ständisch-korporativen Traditionen stark beeinflussten Bergarbeiter, in deren Autoritätsverständnis der Monarch als letzte Instanz figurierte, setzte sich fort in dem ersten Punkt ihrer Petition, in dem sie den § 3 des Freizügigkeitgesetzes kritisierten. Wörtlich heißt es dazu <sup>1)</sup>:

Denn haben nach § 3 die Bergwerkseigentümer für ihre Werke die Arbeitsordnungen zu erlassen und die Bergbehörde hat solche zu bestätigen. Die Folge hiervon ist nun, daß der Bergarbeiter beim Erlaß resp. Entwurf einer Arbeitsordnung nicht vertreten ist und daß es in einem Bezirk ebenso viele verschiedene Arbeitsordnungen gibt, als Bergwerke vorhanden sind. Der Billigkeit angemessen aber müßte dieselbe nicht einseitig von den Bergwerkseigentümern, sondern von dem Knappschaftsvorstande, der aus Mitgliedern der Bergwerkseigentümer und der Knappschaft besteht, gemeinschaftlich entworfen und demnächst von der Bergbehörde für den ganzen Bezirk bestätigt werden, wodurch alsdann für den ganzen Bezirk auch Gleichmäßigkeit hinsichtlich der Arbeitsordnung erzielt würde.

Die Bergarbeiter forderten also die Mitwirkung an der Gestaltung der Arbeitsordnungen, die gemäß den wirtschaftsli-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1138:

je deutlicher sich zeigte, daß aufgrund der Bergrechtsreform sich die staatlichen Behörden außerstande sahen, den - auch von ihnen zum Teil als gerecht angesehenen - Beschwerden der Bergarbeiter über den Grubenmilitarismus der privaten Gewerken Geltung zu verschaffen. Angesichts eines solchen Beschwerdewegs - der noch bei den großen Streiks 1889 gegangen wurde (siehe die berühmte Kaiserdeputation) - muß das Verhalten der Bergleute aus dem Oberbergamtsbezirk Dortmund um so mehr als politisch bezeichnet werden.

1) In G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.135 f.

beralen Vorstellungen des Gesetzgebers allein den Gewerken überlassen blieb, wenn auch die Bestätigung durch die Bergbehörde vorgeschrieben war <sup>1)</sup>.

Damit forderten sie also eine gewisse eigene Kontrolle der im Gesetz nur durch ein Kontroll- und Bestätigungsrecht der staatlichen Behörde eingeschränkten freien Verfügungsgewalt der Unternehmer. Hier wurde ein erstes Anzeichen unmittelbaren, "naturwüchsigen" Mitbestimmungstrebens deutlich.

Als weiteren Vorteil einer solchen Regelung betrachteten die Bergarbeiter die Vereinheitlichung der Arbeitsordnungen im Bezirk, wodurch sich der (Arbeits)Markt für die Arbeiter sehr viel übersichtlicher gestalten und ihre Möglichkeiten, den für sie günstigsten Arbeitsplatz zu erhalten, steigern würden.

Eine solche Forderung ist einerseits insofern als fortschrittliches Verhaltensmoment zu kennzeichnen, als dadurch die Verminderung der Konkurrenz der Lohnarbeiter untereinander angestrebt wurde, andererseits jedoch kann eine solche Forderung durchaus noch als Relikt zünftiger Gleichheits- und Gerechtigkeitsvorstellungen der Bergarbeiter gelten. -

Auch wenn die Konfliktaustragungsform sich (noch) an die gewohnten, auf den Staat gerichteten Regelungen hielt (Petitionsweg), ist eine solche Forderung nach Mitwirkung an der Gestaltung der Arbeitsordnungen, gerichtet an ein Parlament (!), ein Novum, das vieles von dem vorweg nahm, was sich auf breiterer Basis erst später entwickeln sollte. Im übrigen war die Forderung nach Kontrolle der Arbeitsordnungen als Ausdruck unmittelbaren Mitbestimmungstrebens auch dazu angetan, den per Freizügigkeitsgesetz rein juristisch aufgehobenen Unterschied zwischen Ständigen und Unständigen nun auch im Bewußtsein aller Bergarbeiter abzubauen, um in

---

<sup>1)</sup> So hieß es in § 3 der Ausführungs-Instruktion zum Freizügigkeitsgesetz: "Die Bergbehörde bestätigt die von den Bergwerkseigentümern für ihre Werke erlassenen Arbeitsordnungen". Mit dem Allgemeinen Berggesetz von 1865 wurde das Bestätigungsrecht aber noch weiter abgeschwächt, es wurde in die bloße Kenntnisnahme durch die Behörde abgewandelt.

gemeinsamen Forderungen auch gemeinsam als Belegschaft handeln zu können.

Die Freizügigkeit, d.h. die zunächst juristisch vollzogene Auflösung des korporativen Status der Bergleute hinsichtlich des Arbeitsplatzwechsels, war allerdings erst ermöglicht worden durch die Veränderung des Knappschaftsstatutes. Hatte vor der Bergrechtsreform die Knappschaft neben ihrer (materiellen) Funktion als Fürsorgeverband auch noch wesentlich die Funktion zur Festigung des bergmännischen Standesbewußtseins gehabt, so reduzierte das Knappschaftsgesetz von 1854 die Knappschaften zu einem Rechtsrahmen der sozialen Sicherung, sie wurden damit zu einem Versicherungsverband und verloren den Charakter der Gemeinschaft der Bergleute. Lag vorher die Verantwortung für die Knappschaften im wesentlichen bei den staatlichen Bergbehörden, so wurden nun die Knappschaften zu juristischen Personen, deren Vorstände von den Gewerken und den Vertrauensmännern der Bergarbeiter gemeinsam zu wählen waren.

Zwar war man damit in diesem Bereich dem Prinzip der Selbstverwaltung und Eigenverantwortlichkeit etwas näher gekommen und entsprach somit auch einer Implikation des bürgerlichen Individualismus, aber dennoch (und vielleicht auch deshalb) mißtrauten die Bergarbeiter den Gewerken <sup>1)</sup>.

Der Protest der Bergarbeiter, wie er sich im übrigen erst zwei Jahre nach der Knappschaftsreform und auch dann erst recht langsam entfaltete, richtete sich denn auch - zunächst reaktionär - auf die Wiederherstellung der Funktion und Autorität der staatlichen Behörde, wie sie durch das Knappschaftsgesetz und die neuen Statuten erschüttert wurden. Der Grund für die recht verzögerte Reaktion der Bergarbeiter auf die Veränderungen des Knappschafts-Statuts war die erst 1858 erfolgte Veröffentlichung des neuen Statuts, nachdem die Behörden zwei Jahre lang gebraucht hatten, um das 1854 beschlossene Gesetz noch mit bestimmten Ausführungsreglements zu versehen.

Ein weiterer Grund für den erst spät einsetzenden Bergarbei-

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 182, 282-291 sowie 400 ff.

terprotest mag in der auch nach der Novellierung von 1854 gleichgebliebenen materiellen Leistungskraft der Kassen gelegen haben, so daß die Bergarbeiter annahmen, gleichbleibende Leistungen ließen auch auf gleiche oder zumindest ähnliche Funktionen der Knappschaften trotz der Novellierung schließen.

Hauptgrund für die Langsamkeit der Bemühungen der Bergarbeiter zur Revision der schon beschlossenen Änderungen scheint das auch während der Bergrechtsreform im großen und ganzen ungebrochene Vertrauen der Arbeiter in die Klugheit, Neutralität und den guten Willen der staatlichen Behörden zur Herstellung der alten Verhältnisse zu sein, das auch zu einer gewissen Passivität verleitete.

Darüberhinaus entsprach die als bedächtig zu bezeichnende verzögerte Reaktion der Bergarbeiter, die sich zudem erst an dem formalen Akt der Anerkennung der neuen Statuten (mit deren Übergabe) entzündete, der, wie Tenfelde es formuliert, "Formelhaftigkeit des bergmännischen Rechtsbewußtseins" <sup>1)</sup> oder anders: des ständisch-korporativ geprägten, die Obrigkeit anerkennenden Denk- und Handlungsgefüges. Damit unterschied es sich augenfällig von jenen spontanen Protesten, die auch noch während der 1850er und 1860er Jahre vor allem von Handwerkern, Heimarbeitern etc. in anderen Gewerbebezügen erfolgten, deren Arbeitsplätze und damit auch deren Existenz und soziale Identität von der Industrialisierung bedroht waren <sup>2)</sup>.

Wenn auch ein umfassender Vergleich zwischen den beiden Gruppen erst an späterer Stelle erfolgen wird <sup>3)</sup>, sei doch darauf hingewiesen, daß zusätzlich zu den höchst unterschied-

---

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.401.

2) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.1. (Die Anpassungs- und Widerstandsformen der Arbeiter in der Periode des Umbruchs) sowie Kapitel 2.3.1.3. (Protestverhalten und Organisation der Textilarbeiter).

3) Siehe dazu die zusammenfassende Diskussion der Umbruchperiode in Kapitel 2.4. (Die Umbruchperiode in ihrer Bedeutung für die Entwicklung eines solidarisch-politischen Denk- und Handlungsgefüges der Betriebsbelegschaften).

lichen Arbeitsbereichen, Sozialisationen etc. auch die Tatsache eine Rolle spielte, daß der Beruf des Bergmannes nicht von der Industrialisierung existentiell gefährdet wurde, und darüberhinaus sich trotz der Industrialisierung die Arbeit des Bergmannes vor Ort kaum änderte, mithin kaum Qualifikationsänderungen stattfinden mußten.

Was die Bergarbeiter zu ihren Protesten aufrief, war die Veränderung ihres sozialen Status' - verbunden mit zum Teil erheblichen materiellen Einbußen -, den sie mittels ihrer Proteste wieder zu erlangen suchten.

Zwar bewegte sich auch in diesem Konfliktfall - wie zwei Jahre später in den Auseinandersetzungen um das Freizügigkeitsgesetz - die Austragungsform in ständischen, rechtlich vorgeschriebenen Bahnen, dennoch verlief hier wie dort der Willensbildungsprozeß der Bergarbeiter auf eine die staatliche Behörde und die Gewerken höchst beunruhigende Weise. Es wurden nämlich von den Bergarbeitern selbst Versammlungen mit einer erheblichen Teilnehmerzahl organisiert - so wies beispielsweise eine Generalversammlung der Bochumer Bergarbeiter am 30. Mai 1858 eine Teilnehmerzahl von 1.000 bis 1.500 Personen auf <sup>1)</sup> -, die dann zumeist Deputierte wählten, die die "zu ergreifenden Maßregeln unter sich berathen und in Ausführung bringen" sollten (so der Auftrag der Bochumer Generalversammlung an ihre Deputierten).

Das Ziel solcher Maßregeln sollte die Wiederherstellung des alten Status sein <sup>2)</sup>, der gesetzlich vorgeschriebene Weg des Protestes wurde von den Bergarbeitern auch gewählt, "damit den gerechten Anforderungen der Bergleute auch der Schutz der Behörde zu Theil wurde" <sup>3)</sup> - so die Begründung in einem Gesuch der Essener Bergarbeiter an das Bergamt Essen am 1. Juni 1858, eine öffentliche Versammlung aller Berg-

---

1) Vgl. K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.402.

2) Die Forderung nach Rückkehr zu ständischen Verhältnissen mag die Eingabe der märkischen Bergarbeiter von Anfang Juni 1858 verdeutlichen, in der die Arbeiter nicht 'Bergarbeiter', wie im neuen Status vorgesehen, sondern weiterhin 'Bergmann' oder 'Bergleute' genannt werden wollten, vgl. K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.402 f.

3) Zitiert nach ebenda, S. 403.



leute im Raum Essen abhalten zu dürfen.

Die Bergbehörden und auch die polizeilichen Aufsichtsbehörden verhielten sich angesichts der Unzufriedenheit der Bergarbeiter zu diesem Zeitpunkt relativ klug. Ziel ihrer Maßnahmen war die Schaffung eines zu kontrollierenden Freiraums, innerhalb dessen sich die Bergarbeiter 'Luft' machen konnten, ohne die innere 'Ruhe und Ordnung' zu gefährden. Zwar mußten den Strafverfolgungsbehörden von den staatlichen Bergämtern die vermeintlichen Aufwiegler solcher Versammlungen genannt werden - die auf der anderen Seite in der Regel selbst von den Bergbeamten als "besonnene und verständige Leute" bezeichnet wurden -, diese wurden aber im allgemeinen nur beaufsichtigt und allenfalls recht milde strafrechtlich oder disziplinarisch verfolgt.

Das unbedingte Festhalten der Deputierten in den Verhandlungen mit der Bergbehörde an den einmal aufgestellten Forderungen, die mehrmalig eingeholte Rückendeckung und Unterstützung bei den dafür eigens abgehaltenen Vollversammlungen der Bergarbeiter, die nahezu identischen Äußerungen verschiedener Bergarbeiter in den Verhandlungen ließen trotz der rückwärtsgewandten Orientierungen ein erhebliches Maß an Handlungseinheit erkennen, das nur möglich war auf der Basis der unerschütterlichen Überzeugung der Bergarbeiter, trotz allem "Recht zu haben", und welches später wesentliche Grundlage zur gewerkschaftlichen Verbandsbildung wurde.

Allerdings vergrößerte das untrennbar mit dieser Art des Konfliktverhaltens verbundene und auch zur Schau getragene, d.h. öffentlich gemachte ständische Unterschiedsbewußtsein der Bergleute 1. und 2. Klasse noch die Teilung der Belegschaften in Ständige und Unständige, denn letztere hatten ja keine Möglichkeiten, auch bei Revidierung des neuen Knappschafts-Statutes als Vollmitglieder der Knappschaften in die ständische Umsorgung mit aufgenommen zu werden <sup>1)</sup>.

---

1) Analog zu diesen Entwicklungen innerhalb der Bergarbeiterschaft wirkte das ständische Unterschiedsbewußtsein der "industriellen" Handwerker in Abgrenzung zu den Ungelernten in der Industrie nach, vgl. dazu die Diskussionen in



Doch wie reagierten nun Bergbehörden und Gewerken inhaltlich auf die Forderungen der Bergarbeiter, nachdem sie sich taktisch klug verhalten hatten?

Die staatlichen Behörden wiesen in der Sache die Beschwerden der Bergarbeiter zurück und versuchten darüberhinaus in einer den gewohnten Konfliktlösungswegen adäquaten Weise, die Ursache des Konflikts der Form nach zu beseitigen.

Dazu muß man wissen, daß der äußere Anlaß der Berbarbeiterunruhen bezüglich des neuen Knappschaftsstatutes die Bestimmung in den (Essener) Statuten gewesen war, daß der Empfang der (neuen) Statuten von den Bergarbeitern bestätigt werden mußte. Das zuständige preußische Handelsministerium, das von einem besonders stark ausgeprägten manchester-liberalen Standpunkt argumentierte, strich - in Fortführung der Absichten der Bergrechtsreform - schlicht die Empfangsbestimmung in den (Essener) Knappschaftsstatuten in der offiziell geäußerten Annahme, daß mit dem Fortfall dieser Bestimmung folglich auch kein Auflehnungsgrund mehr zu sehen sei <sup>1)</sup>.

Insofern war tatsächlich der (formale) Anknüpfungspunkt des Bergarbeiterprotestes entfallen. Damit hatte das preußische Handelsministerium geschickt individualistisch-liberale Inhalte, die in einem krassen Gegensatz zur ständischen Sozialordnung standen, mit einem Appell an das ständische Rechtsbewußtsein der Bergarbeiter verknüpft.

Ein solcher Schachzug war ein schwerer Schlag für die immer noch mit diesem besonderen Rechtsbewußtsein ausgestatteten Bergarbeiter. Sie befanden sich nun in dem Dilemma, daß zwar der formale Grund ihres Aufbegehrens (innerhalb des vorgegebenen und erwarteten Weges) entfallen war, daß sich aber die kritisierte Sache von ihrem Inhalt her nicht ge-

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1144:  
den Kapiteln 2.2.3.2.8. (Negative Integration, revolutionärer Attentismus und die Dominanz der Handwerker in der sich entwickelnden Arbeiterbewegung), 2.2.3.2.9. (Der handwerkliche Berufsbegriff der Arbeiterbewegung und deren Stellung zur betrieblichen Leistungs- und Arbeitszeitpolitik) sowie 2.3.1.2. (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation).

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.408.

ändert hatte.

Zwar ergaben sich daraus keine unmittelbaren Folgen für eine Verhaltensänderung - die Bergarbeiter blieben vorläufig bei den gewohnten Protestformen der Beschwerde und Petition -, aber dennoch nährte dieses Dilemma in zunehmendem Maße die Zweifel der Bergarbeiter an der neutralen und fürsorglichen Rolle der staatlichen Bergbehörden. Eine solche Situation war also in hohem Maße verantwortlich für ein neues Protestverhalten der Bergarbeiter, wie es nur rund 15 Jahre später zum Ausbruch kommen sollte <sup>1)</sup> und mit gefördert wurde durch die Einrichtung der Knappschaft als Möglichkeit zum Informationsaustausch und als Plattform zur kollektiven Artikulierung von gemeinsamen Interessen.

Noch aber dominierten ständisch-korporative Verhaltensweisen, die auch in der Tatsache ihren Ausdruck fanden, daß sich die Protestbewegung der Bergarbeiter mit ihren Forderungen nicht an die Bergbau-Unternehmer selbst, sondern immer noch an die Bergbehörden und den Regenten wandte, obwohl die Bergarbeiter wußten, daß nun aufgrund der entsprechenden Markt- und Vertragssituation die Unternehmer in wesentlichen Bereichen Autorität und Herrschaft ausübten, und obwohl sie dem Vernehmen nach von den Unternehmern nichts Gutes erwarteten.

So forderten in einer Immediateingabe die Bergarbeiter Rohsiede und Genossen am 8.8.1858, daß sie hinsichtlich ihrer sozialen Belange weiterhin unter der Aufsicht des Bergamtes bleiben wollten,

und nicht unter einem Knappschaftsverband, der zur Hälfte aus Gewerken besteht, welche durch ihre Intelligenz und ihre Stellung immer das Übergewicht über die Bergleute haben werden. Wer soll uns vorkommenden Falls schützen, wenn das Königliche Bergamt uns nicht schützt? <sup>2)</sup>

1) Siehe dazu die Diskussion in Kapitel 2.3.2.2.4 (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter).

2) Zitiert nach K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 410.

Die Immediateingabe zeigt zweierlei: zum einen das immer noch andauernde Vertrauen der Bergarbeiter in Unabhängigkeit, Neutralität und eine gewisse Loyalität der Bergbeamten gegenüber den Bergarbeitern, zum zweiten, daß sich die Bergarbeiter absolut den privaten Gewerken unterlegen fühlten. Ein solches Unterlegenheitsgefühl bezog sich nicht nur auf die Tatsache, daß die Produktionsmittelbesitzer ohnehin die stärkere Machtposition innehatten, sondern auch auf die individualistische Marktintelligenz der Unternehmer, die vor allem in einer Abstraktionsfähigkeit ihren Ausdruck fand und einen wesentlichen kulturell-politischen Unterschied zu den industriellen Lohnarbeitern darstellt(e). Gerade vor der die Marktchancen der Lohnarbeiter noch zusätzlich stark verschlechternden individualistischen Marktintelligenz der Unternehmer sollte der Staat die Bergarbeiter beschützen <sup>1)</sup>.

Die allgemein geübten Verhaltensweisen und Handlungen der Bergarbeiter am Ende der 1850er Jahre drückten ein substantielles, ständisches, am Sicherheitsinteresse orientiertes Denken und die Abneigung, unter Marktbedingungen individuelle Interessen auch kollektiv wahrzunehmen, aus. Sie bedeuteten eine Staatsorientierung der Bergarbeiter, die letztlich eine Resonanz bei Ferdinand Lassalle und seinen Ideen von einer Staatsproduktion fanden <sup>2)</sup>.

Letztlich zeigen die Verhaltensweisen der Bergarbeiter mit aller Deutlichkeit das Problem der Handwerker auf, die zunächst privilegiert waren und dann als industrielle Lohn-

---

1) Gerade auf die Beseitigung der Überlegenheit der individualistischen Marktintelligenz der Unternehmer zielte die nach 1918 erhobene gewerkschaftliche Forderung nach dem 'geistigen Hineinwachsen der Arbeiter in das Getriebe der Wirtschaft', die auf die Ebenbürtigkeit und die Entwicklung eines sachlich-fundierten Selbstbewußtseins der Arbeiter als unabdingbare Voraussetzungen der Kontrolle der Wirtschafts- und Sozialentwicklung mit dem Ziel der Erfüllung des Selbstbestimmungsinteresses der Arbeiter abzielte.

2) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2.4. (Die 'freien' Organisationen der Arbeiterbewegung und die Trennung von politischen und ökonomischen Aufgabenbereichen).

arbeiter ihre Situation als Teil einer zu integrierenden Belegschaft bewältigen mußten.

Auf der anderen Seite jedoch - und das kann als ein zentrales Ergebnis der Lernprozesse der Bergarbeiter während der und mit bedingt durch die Bergrechtsreformen verstanden werden - erfolgte ein Emanzipationsprozeß der Bergarbeiter von dem ständisch-feudal-religiös geprägten Normengefüge, obwohl (oder besser: gerade weil) die Bergarbeiter mit Nachdruck versuchten, die alten vor 1850 gewohnten Verhältnisse wieder herstellen zu lassen. Denn die Mittel, mit denen eine Rückkehr zu den tradierten Sicherungen versucht wurde, entsprachen in einigen oben aufgezeigten Bereichen der Protestformen nicht mehr dem früher einfach geregelten und von oben stets kontrollierbaren Willensbildungsprozeß. Ein entsprechender Emanzipationsprozeß der Bergarbeiter entwickelte sich stetig weiter bis hin zu (später) erfolgten Streiks und gewerkschaftlichen Verbandsbildungen.

Allerdings war dies kein gradliniger Prozeß, er verlief vielmehr widersprüchlich und steckte Ende der 1850er Jahre erst in seinen Anfängen.

Zudem verstanden die Unternehmer, bestimmte Ansprüche der Bergarbeiter in einer Weise zu befriedigen, die Teile der Unzufriedenheit verpuffen ließ und zugleich ein Instrument einer recht modernen Betriebspolitik der Unternehmer wurde. Als Beispiel mag die Auseinandersetzung um die Hausbrandkohlenbestimmung angesehen werden <sup>1)</sup>. In der Knappschaftsordnung von 1824 war von einer regelmäßigen Brandkohlenabgabe an die Bergleute ausgegangen worden, obwohl ein entsprechender Rechtsanspruch in den Bergordnungen nirgends explizit festgehalten worden war; der Anspruch war eben 'gewachsen'.

Sowohl in dem neuen Knappschaftsgesetz als auch in den entsprechenden Statuten fehlte ebenfalls eine solche Bestimmung, was nun von den Gewerken zum Anlaß genommen wurde, tatsächlich den Anspruch der Bergarbeiter auf ein Deputat zu bestreiten. Von den Bergarbeitern wurde ein solches

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.409.

Verhalten begreiflicherweise als Verschlechterung angesehen.

Dabei waren schon kurz vorher, sozusagen im Vorgriff auf das neue Knappschaftsgesetz und im Zuge der Bergrechtsreform, viele Gewerken dazu übergegangen, statt der Brandkohlen eine tägliche Lohnaufbesserung von 8 Pfg. zu gewähren. Zwar waren auch schon damit viele Bergarbeiter nicht einverstanden, ein Gesuch von Zeche Bickefeld 1851 forderte statt der Lohnaufbesserung wieder die Einhaltung der "uralten Rechte":

Wir sämtlichen Bergleute kommen den von uns eidlich erhärteten Gesetzen und Vorschriften pünktlich nach und dürfen deshalb auch wünschen, daß wir unsere alten Vortheile und Rechte erhalten.

Die Bergbau-Unternehmer dagegen blieben bis zum Ende der 1850er Jahre bei ihrer flexiblen Haltung der Gewährung einer Lohnaufbesserung statt eines Deputats, obwohl sie von dem (wirtschaftsliberalen) Handelsministerium gerade zur Verweigerung sowohl eines Deputats als auch einer Lohnaufbesserung aufgefordert wurden mit dem Hinweis, daß darauf kein Rechtsanspruch seitens der Bergarbeiter bestände.

Für die Gewerken jedoch bot eine zeitlich begrenzte Lohnaufbesserung zwei entscheidende Vorteile: zum einen wurde damit nicht zusätzlicher Konfliktstoff angehäuft, zum andern konnten die Bergbau-Unternehmer bei schlechter Konjunktur später jederzeit die Löhne verringern und mußten dann nicht 'liebgewordene' und sozusagen handgreifliche (in Form der Kohle) Privilegien abbauen. Eine solche flexible Haltung war an sich eher die Ausnahme der ansonsten recht starren, militärisch geformten autoritären Betriebspolitik der 'Grubenbarone'. Allerdings zeigt ein solches Verhalten auch wiederum einen Ansatzpunkt einer in der Tat modernen, auf Gewinn- und Verlustrechnung aufbauenden Betriebs- hier: Lohnpolitik der Unternehmer, die Ansprüche der Arbeiter mit Lohn abzugelten und nicht mehr Deputate oder ähnliche, der einfachen Warenzirkulation immanenten Tauschakte, zu gewähren. -

Das Allgemeine Berggesetz von 1865, das eine Zusammenfassung des Reformwerks war, brachte den endgültigen Rückzug der staatlichen Behörden aus Leitungs-, Disziplinierungs- und Fürsorgepflichten und -rechten mit sich.

Der dahinter stehende wirtschaftsliberale Gedanke setzte sich auch in der Aufhebung der staatlich verordneten (im Freizügigkeitgesetz von 1860 noch einmal besonders hervorgehobenen) Koalitionsverbote fort. Interessant dabei ist die Argumentation des Oberbergamtes Dortmund auf eine entsprechende Anfrage des preußischen Handelsministeriums vom 15. April 1865, ob denn die Aufhebung der Koalitionsbeschränkungen überhaupt opportun sei <sup>1)</sup>. Das Oberbergamt hatte zunächst die Anfrage an die Bergbau-Unternehmer und Knappschaftsvorstände weitergegeben und übermittelte nun kurz deren Antwort ("Nur so viel läßt sich aus denselben entnehmen, daß die Ansichten über die Aufhebung der Koalitionsverbote in den interessierten Kreisen zur Zeit noch geteilt sind"), um danach ausführlich die eigene Argumentation darzulegen.

Zunächst einmal stellte das Oberbergamt die Auswirkungen einer möglichen Arbeitseinstellung der Bergarbeiter fest. Ausgangspunkt für diese Überlegung war die Erkenntnis, daß im Ruhrgebiet schon um diese Zeit eine erhebliche Konzentration von Industrie und Gewerbe und damit auch von Arbeitern vorhanden, und parallel dazu die Verlagerung von ländlicher Industrie und Gewerbe, auch Handwerk, in die Städte erfolgt war. Schon allein daraus ergab sich - so das Oberbergamt - die Gefahr von massenhaften Arbeitseinstellungen, da viele Arbeiter auf engstem Raum zusammenlebten. Zugleich wurden vom Oberbergamt die Nachteile für den Unternehmer im Bergbau bei einer Arbeitseinstellung höher eingeschätzt als sie für andere Wirtschaftszweige eintreten würden (Gruben würden ersaufen etc.). Darüberhinaus wären die anderen Industriezweige derart von der Kohle als Rohstoff zur Energiegewinnung abhängig (namentlich die Stahl- und Eisenerzeugung), daß diese bei einer Arbeitseinstellung im Bergbau in

---

1) In G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.147 f. Das Oberbergamt antwortete darauf am 15.Mai 1865, in ders. S. 148-156.



ihren Grundlagen erschüttert werden würden.

Nun aber kommt die eigentlich überraschende, aber letztlich doch die Situation recht genau kennzeichnende Argumentation des Oberbergamtes. Trotz der geschilderten erheblichen Gefahren einer möglichen Arbeitseinstellung, begünstigt durch Arbeiterkoalitionen, verminderten sich solche potentiellen Risiken durch das spezifische Verhalten der Bergarbeiter:

Die Bergleute ... sind mit den Fabrikarbeitern nicht zu verwechseln. Die Gefahren des bergmännischen Berufs, die Entlegenheit und Unwirtlichkeit vieler Bergdistrikte haben schon früh zu verschiedenen genossenschaftlichen Einrichtungen geführt, unter denen die Knappschaftskassen die erste Stelle einnehmen. ... So ausgedehnter Benefizien haben die Fabrikarbeiter sich nicht zu erfreuen. ... Die hier noch sehr bevorzugte Lage der Bergarbeiter verdanken dieselben neben der eigenen Hülfe den nicht unbedeutenden Opfern der Bergwerkseigentümer, was auf das gute Einvernehmen beider von wesentlichem Einfluß sein muß. Auch muß die Selbstverwaltung durch die aus direkten Wahlen hervorgegangenen, zur Hälfte den Bergwerkseigentümern, zur Hälfte den Bergleuten angehörigen Vorstandsmitglieder die Ausgleichung etwaiger Differenzen erleichtern und zugleich bei den Bergleuten das Interesse an den Vereinen und das Vertrauen in dieselben erhöhen. ...

Unter dem Zusammenwirken aller dieser Umstände darf es nicht wundernehmen, daß sich bei den Bergleuten der Geist der Zusammengehörigkeit und das Gefühl für Standesehre in einem Grade ausgebildet und erhalten hat, wie dies bei anderen Arbeitern und insbesondere bei den Fabrikarbeitern nicht der Fall ist. ...

Die hiesigen Bergleute erfreuen sich im allgemeinen einer dauernden Gesundheit und konservieren ihre volle Körperkraft vergleichsweise sehr lange, wie die bei dem Märkischen Knappschaftsverein durchschnittlich erst mit 49 7/12 Jahren eintretende Halbinvalidität beweist. Dieses Verhältnis wird sich in Zukunft noch günstiger gestalten, da gerade gegen die am häufigsten wiederkehrenden Krankheitserscheinungen (Asthma und Rheuma) von der durchgreifenden Einführung der Seilfahrt und der Einrichtung von Dampfbädern Abhilfe zu erwarten ist. Die Löhne sind seit 15 Jahren nach kürzeren oder längeren Zwischenräumen immer gestiegen und haben sich auf der einmal erreichten Höhe bis zur nächsten Steigerung behauptet. Seit 1864 ist nach längerem Stillstand wieder eine merkliche Steigerung eingetreten, so daß einzelne tüchtige Hauer bis 50 Tlr. monatlich verdienen sollen. ...

Die günstigen Gesundheits- und Lohnverhältnisse bestimmen denn auch viele der aus anderen Distrikten herangezogenen Bergleute sich hier niederzulassen und anzubauen, wodurch sich die so sehr gestiegene Anzahl der un-

ständigen Arbeiter allmählich wieder vermindern wird. Daneben ist die Wahrnehmung sehr erfreulich, daß mit dem Verdienste auch der Sinn für ein geordnetes häusliches Leben zugenommen hat. ... Was endlich das Verhältnis zwischen den Bergleuten und Bergwerkseigentümern anlangt, so läßt dasselbe kaum etwas zu wünschen übrig. Streitigkeiten, wie sie im § 6 des Gesetzes vom 21. Mai 1860 vorgesehen sind, kommen nur vereinzelte vor und finden fast ohne Ausnahme ihre Beilegung durch den Revierbeamten. Eine praktische Anwendung der §§ 16 und 17 hat bis jetzt nicht stattgefunden. Alle diese Umstände zusammengenommen, sind wir der Überzeugung, daß die hiesigen Bergleute keinerlei Veranlassung zu Arbeitseinstellungen, vielmehr alle Ursache haben, Arbeitseinstellungen, welche etwa durch Einzelne versucht werden möchten, hindernd entgegenzutreten. Wir sind aber auch der Überzeugung, daß die Arbeiter selbst sich dieser Einsicht nicht verschließen und die Koalitionsfreiheit nur zur Gründung von dauernden ökonomischen Assoziationen benutzen werden, womit sie ja bereits einen so erfreulichen Anfang gemacht haben 1). In dieser Überzeugung halten wir dann auch die Aufhebung der die Koalitionsfreiheit der Bergleute beschränkenden Bestimmungen für unbedenklich und ratsam mit dem gehorsamsten Hinzu-  
fügen, daß uns gerade die jetzige Zeit mit ihren im ganzen günstigen Konjunkturen und Arbeitslöhnen dazu am geeignetsten erscheint.

Die Argumentation des Oberbergamtes Dortmund vereinigte in sich grundsätzlich unterschiedliche Standpunkte.

Zum einen wurde auf die nach wie vor (zumindest nach außen hin) ungebrochenen ständischen Verhaltensweisen und Handlungen der Bergarbeiter verwiesen, die Arbeitsniederlegungen im Konfliktfall nicht zuließen - was ja auch bis zu diesem Zeitpunkt den tatsächlichen Konfliktaustragungsformen entsprach. Natürlich war es vom Oberbergamt unzureichend, die Auswirkungen der Bergrechtsreform auf das Konfliktverhalten außer Acht zu lassen, entsprach aber dennoch der Meinung der staatlichen Behörden, daß auch nach deren Rückzug aus allen wesentlichen unternehmerischen Entscheidungsbereichen im Bergbau die gewohnten sozialen Beziehungen nicht wesentlich verändert sein würden, daß aber zumindest der Staat die Lage in Krisenfällen jederzeit unter Kontrolle halten könnte, ohne dabei größere repressive Machtmittel anwenden zu müssen.

Zum andern verwies die Antwort des Oberbergamtes Dortmund auf die gute materielle Lage der Bergarbeiter (Gesundheit, Lohn,

1) Gemeint waren damit Konsumvereine etc.

betriebliche Sozialeinrichtungen) und schloß daraus auf einen hohen Zufriedenheitsgrad der Bergarbeiter, der auch deren Verhältnis zu den Unternehmern mit einschließe und so insgesamt mit zu einer Verminderung der Möglichkeit einer Arbeitsniederlegung beitrage.

Eine solche Argumentation war jetzt nicht mehr geprägt von ständischen Gehorsams- und Disziplinvorstellungen, sondern dachte im Sinne der Unternehmer über die Auswirkungen der Betriebspolitik auf die Wahrung des sozialen Friedens im Industriebetrieb nach. Dabei wurden die angesammelten Unzufriedenheiten der Bergarbeiter bezüglich Lohneinbußen, Arbeitsplatzrisiken etc., die sich seit dem Ende der 1850er Jahre ständig vergrößerten, mit dem Argument entkräftet, daß sich die (materielle) Lage der Bergarbeiter nach 1864 wieder erheblich verbessert hätte. Insgesamt scheint die Argumentation des Oberbergamtes Dortmund aus dem Jahre 1865 hauptsächlich von dem Wunsch beseelt, die Sorge um die Bergarbeiter nun ganz den privaten Gewerken in einem wesentlichen Punkt der Gestaltung der sozialen Beziehungen zu überlassen, auch wenn die Aufhebung der Koalitionsverbote so gar nicht zu den wirtschaftsliberalen Grundsätzen des preußischen Handelsministeriums zu passen schien, die ja die 'natürliche' Preisbildung auf dem Markt präferierten und eine Aushandlung unter (Koalitions)-Zwang strikt ablehnten. Allerdings konnten die staatlichen Behörden immer noch auf die durch die Allgemeine Gewerbeordnung von 1845 und diverse Polizeigesetze eingeschränkten Koalitionsmöglichkeiten für alle Arbeiter verweisen, wenn auch die zunächst rein wirtschaftsliberalen Grundsätze des Handelsministeriums in zunehmendem Maße ergänzt wurden durch die politische Liberalisierung, wie sie schließlich in der Aufhebung der Koalitionsverbote in der Gewerbeordnung von 1869 ihren Ausdruck fand.

Der Einfluß dieser politischen Liberalisierung war auch schon 1865 spürbar, als - gegen den Widerstand der meisten Unternehmer, die die Bewältigung der von ihnen damals als 'soziale Frage' bezeichneten Folgen der Industrialisierung und freien Lohnarbeit lieber dem Staat zuschieben wollten - im Allgemei-

nen Berggesetz die Aufhebung der Koalitionsverbote speziell für den Bergbau verfügt wurde. 24 Jahre später, in einem Bericht über die Auswirkungen der Berggesetze, urteilte dasselbe Oberbergamt schon etwas anders <sup>1)</sup>:

Unter der Ägide der vollständigen Freizügigkeit entstand ein fortwährender Wechsel in den Belegschaften der einzelnen Zechen.

Nach den Gruben, welche die höchsten Löhne zahlten oder auf denen die Arbeiter Erleichterungen in der Arbeit hofften und auf denen nach ihrer Ansicht günstigere Verhältnisse bezüglich der Fahrung, der Wasser und Wetter vorlagen, strömten die Arbeiter hin, und nachdem sie sich in ihren Erwartungen und Hoffnungen vielfach getäuscht sahen, wurde wieder eine andere Gruppe von Gruben mit denselben Erfolgen aufgesucht.

So entstand aus dem seßhaften, sich eines kleinen Eigentums erfreuenden Bergmannsstande eine vollständig mobilisierte Bevölkerung, welche den einzelnen Kommunen ganz außerordentliche Schwierigkeiten auferlegte. Durch den Zuzug zweifelhafter Elemente aller Art sowie durch die vorerwähnte Unstetheit im Wohnsitz wurde das Standesbewußtsein der Bergleute mehr und mehr beeinträchtigt und infolgedessen natürlich auch das Ansehen des Bergmannsstandes in der Öffentlichkeit geschädigt. Daß diese modernen Bergarbeiter den Irrlehren der Sozialdemokraten zugänglich wurden, kann unter den geschilderten Verhältnissen nicht überraschen, und daß der große Haufen den Agitationen blindlings folgt, das hat der neueste Massenausstand in ausgiebigster Weise bewiesen 2).

Nachdem die Festsetzung der Gedinge und Bestimmung der Schichtlöhne der freien Vereinbarung zwischen den Grubenverwaltungen und den Bergarbeitern zugefallen, werden bei günstigen Konjunkturen und bei vorhandenem Arbeitermangel, namentlich von fleißigen und geschickten Arbeitern hohe Löhne verdient, welche, solange die sogenannten Normalschichtlohnsätze bestanden und festgesetzt waren, niemals verdient worden wären.

Dagegen wurden auch bei ungünstigeren Zeiten die Löhne schneller gedrückt und besonders die älteren, nicht mehr leistungsfähigen Arbeiter von der Ungunst der Verhältnisse betroffen. ...

Es werden in solchen Zeiten Herabsetzung der Gedinge- und Schichtlohnsätze während kurzer Zeitperioden, dann übermäßiges Nullen der Wagen wegen nicht ausreichender Füllung oder ungenügender Qualität der geförderten Kohlen, hohe Füllkohlenabzüge, Lohnabzüge aus mehr oder min-

---

1) In G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 137 - 143, besonders 141 f.

2) Gemeint war damit der große Bergarbeiterstreik von 1889, aufgrund dessen überhaupt dieser Erfahrungsbericht geschrieben wurde.

der gerechtfertigten Gründen - (gegen welche dem Bergmann nur der langwierige, geringen Erfolg versprechende Prozeßweg offensteht) -, Verlängerung der regelmäßigen Schichtdauer, verschärfte Disziplinarstrafen und sonstige Mißhelligkeiten sich häufiger ereignen, als dies in günstigen Debitsperioden stattfindet, weil in letztem Falle die Grubenverwaltungen vor allem darauf bedacht sind, sich die guten und fleißigen und überhaupt alle Arbeiter zu erhalten.

Ein erfolgreiches Eingreifen der Aufsichtsbehörde zur Milderung und Beseitigung der etwa zu ihrer Kenntnis gelangten Härten ist nach den gesetzlichen Vorschriften ausgeschlossen; und ist infolgedessen im Laufe der Jahre eine solche Entfremdung zwischen den Organen der Aufsichtsbehörde und den Arbeitern eingetreten, daß letztere nur in seltenen Fällen den Versuch machen werden, eine eventuelle Vermittlung anzurufen.

Während der ungünstigen Debitsperioden und Konjunkturen, d.h. solange das Angebot an Arbeitskräften überwiegt, werden die Arbeiter die geschilderten Härten und Mißstände schweigend ertragen, aber während dieser Zeit eine große Summe von Unzufriedenheit in sich aufspeichern, die bei geeigneter Veranlassung zu Ungunsten der Werksbesitzer zum Ausdruck gelangt.

Der Bericht spricht von der "vollständig mobilisierten Bevölkerung" als wesentlichem Grund für den Zerfall des Standesbewußtseins der Bergarbeiter, wobei die Ursachen der betrieblichen Fluktuation und der Binnenwanderung nicht genannt wurden <sup>1)</sup>, aber immerhin angedeutet wurde, daß die betriebliche Fluktuation - abgesehen von einer direkt wirkenden Konjunkturabhängigkeit - auch einen erheblichen Stellenwert in der je individuellen Strategie der Bergarbeiter zur Verbesserung ihrer ökonomischen und sozialen Lage hatte. Insofern entsprachen solche Verhaltensweisen durchaus dem auf das Streben nach eigenem Vorteil ausgerichteten ökonomischen Individualismus und können als Emanzipation vom ständisch geprägten Beharrungsvermögen und (intellektueller) Fremdbestimmung angesehen werden. Eine solche Annahme wird erhärtet durch die Tatsache, daß gerade im Bergbau die nicht erfüllten Ansprüche der

---

1) Siehe dazu die Kapitel 2.2.2.2. (Die räumliche Mobilität der Bevölkerung als wesentlicher Ausdruck der Verarbeitungsschwierigkeiten der neuen Anforderungen) und 2.2.2.3. (Berufliche und branchenmäßige Fluktuation) sowie spezifisch für die Textilindustrie Kapitel 2.2.1.2. (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation).



Arbeiter, auch als Subjekt - zumindest soweit dies im Rahmen der Austausch- und Verwertungsprozesse möglich ist - anerkannt zu werden, in erheblichem Maße mit zur Fluktuation beizutragen (siehe dazu die Überlegungen zum Grubenmilitarismus der Bergbau-Unternehmer später).

Welche Belegschaftsgruppe im einzelnen nun welchen Fluktuationsgrund hatte, soll an dieser Stelle nicht weiter diskutiert werden. In dem im Moment verfolgten Argumentationsstrang scheint die Diskussion der Reaktion der Behörden auf das Phänomen der Fluktuation von größerer Bedeutung zu sein. In dem Bericht des Oberbergamtes Dortmund von 1889, der ja noch ganz unter dem Eindruck der großen Streiks stand, wurde als eine Folge der Fluktuation die Öffnung der Bergarbeiter zur Sozialdemokratie benannt, wobei dann - von den 'Irrlehren' hauptsächlich initiiert - vor allem die freie Verbandsbildung - die ja auch bei den christlich-sozial beeinflussten Bergarbeitern stattfand und also grundsätzlich im Bericht mit gemeint war - als wesentliche Voraussetzung des "Massenaufstandes" analysiert wurde.

Damit wurde - indirekt - den Bergarbeitern modernes, politisches Verhalten (1889) unterstellt. Gleichzeitig - ob bewußt oder unbewußt - zeigte die staatliche Behörde in ihrem Bericht Verständnis für solche Verhaltensweisen und Handlungen der Bergarbeiter, indem sie sich zum Beispiel intensiv mit dem auf die Belegschaftsangehörigen ausgeübten Rationalisierungsdruck bei einem Konjunkturtief beschäftigte.

Die Behörde bedauerte es, daß sie die privaten Gewerke aufgrund ihres doch durch die Bergrechtsreform geschaffenen Rückzugs auf bestimmte Kontrollbefugnisse nicht "zur Milderung und Beseitigung der etwa zu ihrer Kenntnis gelangten Härten" zwingen konnte. Ein solches Bedauern deutet darauf hin, daß bestimmte Teile der staatlichen Behörden nur sehr ungern den wirtschaftsliberalen Grundsätzen der Bergrechtsreform, wie sie vor allem im preußischen Handelsministerium formuliert und politisch vorangetrieben wurden, folgten. Allerdings muß dazu auch vermerkt werden, daß in den 1880er Jahren die Bismarcksche Sozialpolitik, die neben der Minderung der ärgsten Risi-



ken der Lohnarbeitersituation auch die Funktion der Entschärfung des sich aus dem Klassenkonflikt ergebenden sozialen Sprengstoffes hatte, sowie Ende der 1880er Jahre die Thronbesteigung Wilhelms II mit dessen anfangs gezeigtem gewissen Verständnis für die sozialen und ökonomischen Belange der Arbeiter, auch einen erheblichen Einfluß auf die nun wieder geänderte Haltung der staatlichen Behörden hatten. -

Die langdauernde Abwicklung (14 Jahre) der Bergrechtsreform in Preußen zeigt, daß sich besonders die Bergbehörden vor Ort (nicht nur aus Gründen des drohenden Arbeitsplatzverlustes für viele Beamte, die sich im übrigen dann doch als nicht zutreffend erwiesen, als die Beamten nun in die privaten Gewerken überwechselten) längere Zeit gegen den Abbau ihrer Macht- und Entscheidungsbefugnisse wehrten. Die unteren Bergbaubehörden zogen sich nur ungern zurück. Sie reagierten mit ihrem Zögern dabei zwar einerseits nicht angemessen auf die expansiv bestimmten Erfordernisse der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise, die die Entscheidungskompetenz einer sachlich legitimierten Betriebsleitung und die Autonomie einer durch Eigentum an Produktionsmitteln ökonomisch legitimierten Unternehmerherrschaft bedeuteten, andererseits bewirkte das zähe Beharren der Bergbehörden und ihrer Beamten die trotz Bergrechtsreform beibehaltene Kontrollbefugnis des Staates in bestimmten Bereichen (bestimmte Arbeitsbedingungen, Knappschafft als Sozialversicherung etc.).

Zwar kann eine solche Kontrollfunktion des Staates in ihrem geschichtlich-sozialen Entstehungsprozeß zu Recht auch als Relikt der ständischen Sozialordnung bezeichnet werden, aber auf der anderen Seite entsprach sie auch der Funktion eines modernen Staatswesens, gleiche Konkurrenzbedingungen zu schaffen und mit ausgleichenden Eingriffen die zwangsläufig einzelunternehmens-egoistischen Zielsetzungen in einer kapitalistisch verfaßten Wirtschafts- und Sozialordnung zu korrigieren <sup>1)</sup>.

---

1) Tatsächlich nahmen die staatlichen Bergbehörden ihre Kontrollfunktion im Rahmen der neuen Gesetze auch wahr, wenn auch die gesetzlichen Möglichkeiten als solche eher unzureichend waren. So gab es beispielsweise ernsthafte Anstrengungen der

In dieser Hinsicht nahm die Sozialverfassung des Bergbaus in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts nur etwas vorweg, was erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts auf allgemeiner Ebene nach und nach ausgebaut wurde, nämlich die Kompetenz des Staates zur Verminderung und Kontrolle der sich aus dem sozialen Konflikt zwischen Rentabilitäts- und Arbeitskraft-erhaltungsinteressen der industriellen Lohnarbeiter ergebenden Sprengkraft. -

Mit der 'Sozialisierung des Berufsrisikos', konkret mit der Zwangsversicherung und der Selbstverwaltung unter Hinzuziehung beider am betrieblichen Geschehen maßgeblich beteiligten Parteien, nahm die preußische Bergrechtsreform einen Anlauf zur Schaffung einer neuen Sozialordnung (anstelle der alten, letztlich an der industriell-kapitalistischen Dynamik zerbrochenen), wie sie erst 20 bis 30 Jahre später auch für andere Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungszweige mit der Bismarckschen Sozialgesetzgebung konzipiert wurde <sup>1)</sup>.

Insofern waren die Bergarbeiter nach der Bergrechtsreform - die ihnen den warmen Mantel der feudal-ständischen Umsorgung genommen hatte - in ihrer Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter ein Stück weiter in der Erringung sozialer Sicherheiten als die Arbeiter in anderen Branchen, namentlich auch der Textilindustrie. Allerdings war ja die Schaffung einer solchen Sozialordnung verbunden mit substantiellen Rechtsverlusten der (ständigen) Bergarbeiter, wie sie auch noch einmal mit der Zusammenfassung durch das All-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1157:

Behörden, Genauerer über die Arbeits- und Lebensbedingungen der Bergarbeiter zu erfahren. Es wurden verschiedene Untersuchungen der Oberbergämter angestellt, was die allgemeinen Arbeitsverhältnisse, die Wohnverhältnisse der Arbeiter, die Konstruktion der gebauten Häuser, die Lohnverhältnisse und die Lohnzahlungsmethoden, die Leistungen der Knappschaftskassen, die Haushaltsbudgets der Bergarbeiterfamilien und das 'kulturelle' Niveau der Arbeiter betrafen; siehe dazu die "Amtlichen Erhebungen und Ermittlungen" in G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 536-543.

1) Siehe zur Funktion und Wirkungsweise der Bismarckschen Sozialversicherung Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie).

gemeine Berggesetz von 1865 zusätzlich erfolgten.

Sieht man einmal von den staatlichen Kontrollbefugnissen ab, übernahmen nach der Ablösung des Direktionsrechts die Bergbau-Unternehmer von den Behörden grundsätzlich nicht die fürsorgerischen Pflichten (abgesehen von den Versicherungseinrichtungen), sondern stießen in das hinterlassene Machtvakuum mit betrieblich-gesellschaftlichen Herrschaftsansprüchen, die geprägt waren vom Herr-im-Hause-Standpunkt und einem erheblichen Mangel an Verständnis für die schwierigen Anpassungs- und Lernprozesse der Bergarbeiter. Allgemein bekannt wurde eine solche unternehmerische Betriebspolitik unter dem Begriff des 'Grubenmilitarismus' und war Ausdruck einer defizitären betrieblichen Autoritätsausübung.

Die Bergbau-Unternehmer konnten auch keine patriarchalische Betriebspolitik gestalten, weil es bei ihnen - aufgrund des bis dahin geltenden staatlichen Direktionsprinzips - keinen wie immer auch gewachsenen Patriarchalismus gab.

Begünstigt wurde die Entwicklung und auch Durchsetzung des nahezu unumschränkten Herrschaftsanspruchs der Bergwerks-Unternehmer, der von den maßgeblichen staatlichen Stellen mit wirtschaftsliberalen Argumenten (Unternehmerautonomie, Bestehen auf dem Markt (Konkurrenz) tatkräftig und zu jener Zeit nicht ganz unbegründet <sup>1)</sup> gestützt wurde, mit der wei-

---

1) W. Fischer bezeichnet die Wirkungsweise der preußischen Bergrechtsreform als Befreiungs- und Anpassungseffekt (vgl. W. Fischer: Wirtschaft, a.a.O., S. 173-175). Unter Befreiungseffekt versteht er, daß durch die Reform den Investoren die Möglichkeit gegeben und der Mut gemacht wurde, den Kapitaleinsatz zu verstärken, weil nun die Verfügungsgewalt über das eingesetzte Kapital garantiert wurde. Der Anpassungseffekt setzte sich aus zwei Dingen zusammen: zum einen war die Möglichkeit gegeben, "sich auf neue wirtschaftliche und technische Gegebenheiten besser und schneller, individueller und vielseitiger einzustellen, Konjunkturen zu nutzen, Strukturveränderungen mitzumachen, Verkehrsverbesserungen einzuplanen, aber auch innerbetriebliche Umstellungen vorzunehmen"; zum anderen bedeutete die Reform einen wesentlichen Schritt des Bergbaus zur Anpassung an die Verfaßtheit der bürgerlichen Gesellschaft. Allerdings versagte der wirtschaftliche Liberalismus als die die Bergrechtsreform tragende Wirtschafts-ideologie bei der ökonomischen Krisenbewältigung und der Bewältigung der sozialen Folgen ungehemmter in-

teren Beschneidung auch von Kontrollbefugnissen der staatlichen Behörden und größerer Flexibilität bezüglich der Handhabung der vorgeschriebenen Bestimmungen zur sozialen Absicherung durch das Allgemeine Berggesetz von 1865. So wurde mit § 172 eine Änderung des Knappschaftsrechtes vorgenommen, die die Abtrennung der Krankenkassen aus dem regionalen Verband und ihre Bindung an einzelne Gewerke ermöglichte. Im Hintergrund der Bestimmung stand die Überlegung, daß die Krankenkassen bzw. die Nutzung ihres Leistungsangebots a) nun auch als betriebliches Disziplinierungsinstrument angewendet werden konnte - ähnlich wie es mit vielen Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik in anderen Branchen geschah <sup>1)</sup> - und b) mit der Überführung in die betriebliche Entscheidungsgewalt versucht wurde, auch in diesem Bereich die absolute Kontrolle zu gewinnen.

So hieß es Ende 1865 in einem Bericht der Bergwerks-Zeitung 'Glückauf', daß nicht mehr der (staatliche) Revierbeamte die Aufsicht über die Bergarbeiter führe,

vielmehr ist es allein der Betriebsführer, der denselben gegenüber mit Autorität bekleidet ist und die Selbstverwaltung der aufgebrachten Beiträge leiten kann, - eine Selbstverwaltung, die um so wirksamer wird, als jedes Mitglied dieser kleinen Kassen die guten oder die schlechten Erfolge derselben in seinem Geldbeutel fühlen kann 2).

Auch das im Freizügigkeitsgesetz von 1861 verankerte Bestätigungsrecht von Arbeitsordnungen durch die Bergbehörde wurde mit dem Allgemeinen Berggesetz von 1865 in eine Kenntnis-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1159:

dustrieller Produktion, was langfristig die ökonomischen, sozialen und politischen Verhältnisse erheblich ändern sollte - auf der anderen Seite traf sich wirtschaftsliberales Gedankengut mit dem, was W. Fischer unter Befreiungs- und Anpassungseffekt bezeichnet hat.

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.1.4.2. (Die patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens) und Kapitel 2.3.1.4.4. (Arbeits- und Fabrikordnungen in der Textilindustrie als Ausdruck einer manchesterliberal geformten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer).

2) Zitiert nach K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.189.

nahme durch die Behörde abgeschwächt. Wenn auch vor 1865 eine solche Bestätigung keine meßbaren Erfolge gehabt hatte <sup>1)</sup> - sie konnte nur bei Verstößen gegen die allgemeinen Gesetze oder bergpolizeiliche Vorschriften versagt werden -, so hatte sie doch immerhin eine präventive Wirkung, die nun doch erheblich verringert wurde und Willkürhandlungen der Unternehmer erleichterte.

Wie groß die Wirkung dieser scheinbar unwichtigen Detailänderungen hinsichtlich ihrer sozialen Sprengkraft waren, zeigten die großen Streiks von 1872, 1889 (und auch 1905), die sich an Streitigkeiten über die Arbeitsordnungen entzündeten. Immer wieder waren Klagen der Bergarbeiter über die Ausdehnung der Arbeitszeit durch das Ausklammern der Ein- und Ausfahrt aus den Arbeitszeitberechnungen, die Verschärfung der Arbeitsbedingungen, die schikanöse Behandlung durch die Vorgesetzten (Steigerwillkür), die willkürliche Anwendung der Bestimmungen zum Wagennutzen (Nichtanrechnung ungenügend gefüllter Wagen) etc. laut geworden, die insgesamt deutlich auf den durch die Unternehmer ausgeübten Leistungsdruck infolge der Konkurrenz und den "Grubenmilitarismus" als Gestaltungsprinzip der sozialen Beziehungen durch die (privaten) Gewerken hinwiesen, und die kaum der staatlichen Beschränkung unterlagen.

Denn auch die schiedsrichterliche Funktion der Revierbeamten in Streitfällen zwischen Gewerken und Arbeitern wurde durch das Allgemeine Berggesetz von 1865 abgeschafft. In der Begründung dazu hieß es, eine schiedsrichterliche Funktion der Revierbeamten würde einen Widerspruch zum Grundprinzip des zivilrechtlichen Vertragsverhältnisses bedeuten, ferner sei eine richterliche Funktion nicht mit der Stellung eines Revierbeamten vereinbar, und darüberhinaus sei in den großen Bergbaurevieren der Richter leichter als der Revierbeamte erreichbar <sup>2)</sup>.

#### Zusammenfassung:

Trotzdem blieb - wie wir gesehen haben - eine Aufsichts- und

---

1) Vgl. K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.190.

2) In K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 190.



Kontrollfunktion des Staates erhalten, die letztlich Ausdruck des - trotz der Reformen, der ökonomischen und technischen Expansion sowie der sozialen Umwälzungsprozesse - weiteren Fortbestands von Relikten der Bergbautradition war.

Auf der anderen Seite allerdings zeigt die in den Gesetzen und Vorschriften stark ausgeprägte schriftliche Fixierung von Regelungen und die Kontrollfunktion des Staates in bestimmten Bereichen einen Grad von Modernität der Allgemeinverbindlichkeit und -gültigkeit von Bestimmungen, der umso deutlicher wurde, je stärker die Bergbau-Unternehmer eine willkürliche, nicht wirksam genug kontrollierte Ausnutzung ihrer Herrschaftsposition im Betrieb erkennen ließen.

Damit suchte der Staat zweierlei zu erreichen:

- zum ersten eine Eindämmung der Unternehmerwillkür, die Ausdruck einer defizitären Autoritätsausübung war und letztlich bedeutete, daß die Lern- und Bewußtwerdungsschritte der Unternehmer hinsichtlich einer ökonomisch und politisch sinnvollen Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb sich erst im Anfangsstadium befanden. Die entsprechenden Vorstellungen des Staates waren im Bereich des Bergbaus schon sehr viel weiter entwickelt als jene der Bergbau-Unternehmer;
- zum zweiten sollte mit den Ansätzen zur staatlichen Kontrolle der Herrschaftsausübung der Unternehmer die individualistische Marktintelligenz der Unternehmer eingedämmt werden, die vor allem in einer Abstraktionsfähigkeit ihren Ausdruck fand und einen wesentlichen kulturell-politischen Unterschied zu den industriellen Lohnarbeitern darstellt(e). Hier traf sich modern ausgerichtetes staatliches Bemühen mit der Staatsorientierung der Bergarbeiter, deren Denk- und Verhaltensweisen zum Teil noch von den ständisch-korporativ geprägten Vorstellungen bestimmt waren und wesentlich mit zur Ambivalenz sowohl des Bergarbeiterhandelns als auch der staatlichen Aktivitäten beitrugen. Die Bergarbeiter erwarteten vom Staat, daß er sie vor der ihre Marktchancen noch zusätzlich verschlechternden individualistischen Marktintelligenz der Unternehmer beschütze.



Dabei waren die Bergarbeiter während der von uns als Umbruchperiode gekennzeichneten Phase zwischen 1850 und 1890 keineswegs prinzipiell gegen die Unternehmer eingestellt.

Erst aus der Erkenntnis heraus, daß es den "guten" Unternehmer oder den gesetzgeberisch treuen, die sorgende Umfassung der Individuen betreibenden Staat an sich so nicht gibt bzw. geben kann, das heißt aus der Enttäuschung über das Unternehmerverhalten und die staatlichen Aktivitäten werden die eigenen Interessen der industriellen Lohnarbeiter als von jenen der Unternehmer und des Staates als unterschiedliche und gar gegensätzliche interpretiert.

Zu der Zeit des Umbruchs, insbesondere während der preußischen Bergrechtsreform, reagierten die Bergarbeiter auf Unternehmerwillkür und den weitgehenden Rückzug des Staates aus seiner sozial-verantwortlichen Stellung noch mit ambivalenten Verhaltensweisen, die zum Teil jenen der ständisch-korporativ geprägten ähnelten. So forderten sie - wie wir gesehen haben - einerseits die Freizügigkeit für alle Bergarbeiter, andererseits jedoch beharrten sie auf Beibehaltung der zwingenden und sorgenden Umfassung der ständisch gegliederten Gesellschaft. Ihr Konfliktverhalten bei der Zurückweisung ihrer Forderungen durch den Staat und als Reaktion auf die Unternehmerwillkür war bis etwa 1870 noch geprägt vom gewohnten Beschwerde- und Petitionsrecht der ständisch-korporativen Sozialordnung.

Wir hatten ein solches Schwanken der Verhaltensweisen der Bergarbeiter, das als ein Ausdruck ihres Übergangs zur Situation und Position als freie Lohnarbeiter gelten kann, als objektiv reaktionär insofern bezeichnet, als die Marktvergesellschaftung nach 1850 im Vergleich zur ständisch-korporativen Stellung angesichts der technischen und ökonomischen Umwälzungen durchaus fortschrittlich war.

Die Bergleute 1. und 2. Klasse, bei denen die Ambivalenz der Verhaltensweisen besonders ausgeprägt war, waren durch die Anforderungen und Zwänge des Marktes, als Individuen zur Wahrung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt auftreten zu müssen

und beispielsweise den Preis für ihre Arbeitskraft auszuhandeln, verunsichert.

Die allgemein geübten Verhaltensweisen und Handlungen der Bergarbeiter zu jener Zeit drückten ein substantielles, ständisches, staatsorientiertes, auf Sicherheit bedachtes Denken und die Abneigung, unter neu geschaffenen Marktbedingungen individuelle Interessen auch kollektiv wahrzunehmen, aus.

Letztlich weisen die Verhaltensweisen der Bergarbeiter auf das Problem aller Handwerker hin, die zunächst privilegiert waren und dann als industrielle Lohnarbeiter ihre Situation als Teil einer zu integrierenden Belegschaft bewältigen mußten.

Auf der anderen Seite jedoch - und das kann als ein weiteres zentrales Ergebnis der Lernprozesse der Bergarbeiter während der und mit bedingt durch die preußische Bergrechtsreform verstanden werden - erfolgte ein Emanzipationsprozeß der Bergarbeiter von dem ständisch-feudal-religiös geprägten Normengefüge, obwohl (oder besser: gerade weil) die Bergarbeiter mit Nachdruck versuchten, die alten vor 1850 gewohnten Verhältnisse in Teilbereichen wieder herstellen zu lassen.

So bedeutete es beispielsweise eine erhebliche Veränderung der Denk- und Handlungsweisen der Bergleute 1. und 2. Klasse, individuelle Lohnchancen mit der (schon weiter oben dokumentierten und diskutierten) Forderung nach freien Verhandlungen zu verbinden. Zwar bedeutete ein solches wie immer auch geartetes Akzeptieren der Regeln des Marktes noch keineswegs die intellektuelle Wahrnehmung von Marktchancen in der Form der vollständigen Anwendung der Regeln des Marktes im eigenen Interesse, zwar standen die sich aus dem Beharren der staatlichen Behörden auf Beibehaltung bestimmter einengender Relikte des alten Status ergebenden ständischen Konfliktaustragungen der Bergarbeiter in einem Widerspruch zu dem Inhalt eines Teils ihrer Forderungen, aber dennoch markieren solche Forderungen den Beginn des Aufbrechens bisher geübter Verhaltensweisen der Bergarbeiter. Das bedeutete ein - langsames - Akzeptieren des Normengefüges des bürgerlichen Individualismus.

Auch bestimmte Mittel zur Meinungsbildung (zum Beispiel freie Versammlungen) entsprachen zum Teil nicht mehr dem früher einfach geregelten und von oben stets kontrollierbaren Willensbildungsprozeß; ähnliches gilt für die Adressaten des Protestes (jetzt das Abgeordnetenhaus statt früher der Souverän).

Insgesamt bedeutete dies einen Ansatzpunkt zur Entwicklung eines neuen moralisch-praktischen Handlungsmusters, nämlich der autonomen Solidarisierung aufgrund der Marktvergesellschaftung.

Die Lernprozesse der Bergarbeiter waren nicht freiwillig erfolgt, sondern sie waren durch die technische und ökonomische Expansion des Bergbaus, durch die staatliche preußische Bergrechtsreform erzwungen worden - im übrigen eine Gemeinsamkeit mit den Lernprozessen aller ehemaligen Handwerker und Bauern, die jetzt industrielle Lohnarbeiter waren.

Die Ebene der reinen Reflexion der eigenen Situation als industrielle Lohnarbeiter ist bei der Beurteilung der Verhaltensweisen der Betroffenen von jener der Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz und der Artikulierung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens zu unterscheiden, denn letztere verlangen die Erfüllung zusätzlicher bestimmter Bedingungen objektiver wie subjektiver Art <sup>1)</sup>. Zwar gibt es grundsätzlich die politische Definition der Situation und Position als industrieller Lohnarbeiter, aber die Voraussetzungen zur politischen Handlung sind nicht nur durch Lernprozesse allein gegeben, sondern vor allem auch durch eine bewußte Entscheidung herbeigeführt.

Das heißt, daß zu klären sein wird, warum später die Entwicklung von markt- und vertragsbedingten Interessen nur bei einer kleinen aktiven Minderheit der industriellen Lohnarbeiter im allgemeinen und der Bergarbeiter im besonderen politisch geworden sind, und welcher Art die Bedingungen der unterschied-

---

1) Siehe dazu die Diskussion in dem später folgenden Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß der Bergarbeiter).

lichen Verhaltensweisen und Handlungen der Arbeiter in verschiedenen Branchen sind - beispielsweise im Bergbau und in der Textilindustrie <sup>1)</sup>.

Zuvor jedoch ist im Zusammenhang mit der Ambivalenz der Verhaltensweisen der Bergarbeiter aufgrund der preußischen Bergrechtsreform (die bestimmte Relikte der ständisch-korporativen Bergbauverfassung nicht beseitigte), die zugleich Ansatz einer rationaleren Bewältigung der Position und Situation als industrielle Lohnarbeiter waren, im Zusammenhang mit dem Versagen des wirtschaftsliberalen Gedankens, auch die Regelung der sozialen Verhältnisse in ihrer Totalität der 'Naturalität des Marktes' zu überlassen etc. zu fragen, in welchem weiteren Maße die Verhaltensweisen und Handlungen der Bergarbeiter von den aufgrund technischen, ökonomischen und rechtlichen Veränderungen sich ergebenden neuen Bedingungen hinsichtlich Arbeitsplatz, Belegschaftszusammenhang und Lebensgewohnheiten beeinflusst wurden.

Das heißt, daß zu überlegen ist, inwieweit bereits deutlich gewordene Ansätze der Bergarbeiter zur Entwicklung einer Rationalität als industrielle Lohnarbeiter, die wiederum für die Entwicklung von Mitbestimmungsbestrebungen und für die gewerkschaftliche Verbandsbildung Voraussetzung war, durch die Arbeitsplatzbedingungen, durch die besondere Rekrutierung und die spezifischen Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter gehemmt, gebrochen und/oder gefördert wurden, inwieweit ein sich gegenseitig bedingender Zusammenhang zwischen letztgenannten Bedingungen und der Bergrechtsreform hinsichtlich der Entwicklung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Betriebsbelegschaften besteht.

---

1) Siehe die zusammenfassende Diskussion in Kapitel 2.4. (Die Umbruchperiode in ihrer Bedeutung für die Entwicklung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Betriebsbelegschaften).

### 2.3.2.2. Arbeitsbedingungen, Rekrutierung, Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter und der Wandel ihres Protest- und Konfliktverhaltens

Mit dem Wachstum der Kohlenzechen zu Großbetrieben verlor der Belegschaftsverband als Kommunikationsebene zunächst an Gewicht zugunsten anderer Formen der Gruppenbildung. Damit ist vor allem die Ortskameradschaft und weniger das Steigerrevier und die Schicht gemeint.

#### 2.3.2.2.1. Die Ortskameradschaft als Zentrum der arbeits- und berufsbezogenen Erfahrungen der Bergarbeiter

Die Ortskameradschaft gewann zunehmend an Bedeutung für die Entwicklung von Meinungsbildungen, neuen Kommunikationsstrukturen. Hier war der unmittelbare Erfahrungsbereich der Bergarbeiter, aus dem heraus wesentliche Bedingungen ihres Handelns zu erklären sind.

Die Arbeit vor Ort, also der unmittelbare Abbau, im Vergleich zu der Zeit vor 1850, hatte sich auch in der Umbruchperiode kaum verändert <sup>1)</sup> - was nicht heißen soll, daß keine Industrialisierung des Bergbaus stattgefunden hatte, nur bewirkte sie anderes (Tiefbau statt Stollenbergbau, umfassender Einsatz von Dampfkraft als Energie, Produktendiversifikation, Änderung der Betriebs- und Unternehmensorganisation etc. <sup>2)</sup>). Es hatte vor allem auch im Zuge der Vergrößerung der Anlagen im Zusammenhang mit dem Pfeilerrückbau die Vielfachung der Betriebspunkte gegeben (mit teilweise 200 und mehr Örtern je Zeche) und damit verbunden die Vergrößerung der Betriebsbelegschaften <sup>3)</sup>, was zugleich auch eine ver-

1) Vgl. Kapitel 1.4. (Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung bis 1848/50).

2) Vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 2.3.2.1.1. (Technische und ökonomische Expansion des Bergbaus).

3) Vgl. W.Weber, a.a.O., S.113. H.Herkner schrieb seinerzeit dazu: "Diese (körperlichen) Arbeiten sind zum Teil nur verschoben worden und zwar tief hinunter in die Kohlengruben, dorthin, wo der Kohlenhauer bei großer Hitze, von schweren Gefahren bedrät und wegen der geringen Mächtigkeit der Flöze oft in liegender und kauender Stellung mit der Keilhaue die Kohle zu schrämmen hat. Ungeachtet aller Fortschritte

stärkte Arbeitsteilung im Betrieb bedeutete und zugleich die Zersplitterung der Gewinnungs- und Förderungsverhältnisse und der stark ausgedehnten, instandzuhaltenden Grubennetze.

Die Arbeit unter Tage war nach wie vor in Ortskameradschaften organisiert, die Kohलगewinnung im Pfeiler, Streb oder in der Abbaustrecke blieb zumindest bis zur Jahrhundertwende im wesentlichen unverändert.

Auch das Gezähe (Werkzeug) wies keine entscheidenden Unterschiede zu jenem des alten Erzbergbaus oder des Kohlenabbaus in Stollen auf, sieht man einmal von der Sonderform der Keilhaue oder 'Ruhrhacke' ab <sup>1)</sup>.

Im allgemeinen bestand eine Ortskameradschaft aus vier Bergarbeitern, die rund 20 t Kohle täglich förderten <sup>2)</sup>. Grundsätzlich wurde die Kohle durch Schießen hereingewonnen und am Ort im Förderwagen verladen. Sehr oft mußte die Hacke zum Abbrechen benutzt werden. Normalerweise wurde nach dem Sprengen der Kohle mit Schwarzpulver die Kohle mit der Keilhaue 'geschlitzt' und unter Nutzung der Schlechten, d.h. der durch Ablagerung entstandenen, regelmäßigen Flözrisse die über dem Schlitz anstehende Kohle 'abgebrochen' <sup>3)</sup>.

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1167:

in der rationellen Auswertung der Kohlen nehmen daher die schwarzen 'Armeekorps der Kohle, die im Kampfe mit der Erde stehen, von Gefahren und Wetter umgeben' mit der Ausbreitung der Maschinenteknik gewaltig zu" (H.Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., Band 1, S.32).

1) Vgl. K.Tenfelde: Bergarbeiterkultur in Deutschland, in: Geschichte und Gesellschaft, 5.Jg. H.1, 1979, S.12-53, im folgenden zitiert als: Bergarbeiterkultur, S. 43 f.

2) Vgl. ders.: Arbeitsplatz, a.a.O., S.300.

3) Der Kohlenhauer Max Lotz, der zugleich Ortsältester war, beschrieb Anfang des 20. Jahrhunderts in Briefen an Adolf Levenstein sehr plastisch die Arbeit des Bergarbeiters vor Ort: M.Lotz: Brief an Adolf Levenstein, vom 25. Mai 1908, in: A. Levenstein (Hrsg.): Aus der Tiefe. Arbeiterbriefe, Beiträge zur Seelen-Analyse moderner Arbeiter, Berlin 1909, S.7-73, S. 39 f. und 47: "Ich und Bittner nehmen eine Hacke und lösen den über dem Flötz liegenden 1 1/2 Fuß dicken Schieferstein, welcher jedoch, wenn die Kohle darunter weggeschürft wird, gewöhnlich sitzen bleibt und ein Mittelding zwischen Kohle und dem guten anzubauenden Hangenden bildet und im Fachaussdruck mit der Bezeichnung "Nachfall" belegt wird. ... Ein jeder von uns nimmt sich eine scharfe Hacke und geht an das Losbrechen der Kohlen. Die Gewinnung der Kohle geschieht nach einem bestimmten Schema. Da das Flöz in sich wieder ver-



Die Abbaustrecken, Örter und Bremsberge verlangten eine gewissenhafte Zimmerung, die von den Ortskameradschaften durchzuführen war und einer ständigen Überwachung bedurfte.

Innerhalb der Ortskameradschaft, die als Kern der Betriebsorganisation anzusehen ist, bestimmten die Ortsältesten Arbeitsrhythmus und Arbeitsabläufe, die in der Form der teamartigen Kooperation verliefen <sup>1)</sup>.

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1168:

hähnismäßig gleichlaufende Lösen (Lagerungen) aufweist, so kommt es in der Hauptsache darauf an, die Lauflinien der Lagerungen zu bemerken und die Durchtrennung derselben ins Auge zu fassen. Da wo dies nicht beachtet wird, da setzt sich die Kohle durch den darüberliegenden Nachfallsdruck in sich fest. Die Qualität des Hauers zeigt sich hauptsächlich darin, nach Maßgabe der Flötzlösen die Strebenrichtung zu regulieren. Dann ist noch ein ganz besonderes Augenmerk auf das Einhalten des Flötzes zu legen, denn das Flötz läuft nicht gleichmäßig söglich (horizontal), sondern, bei uns wenigstens, mit leichten Biegungen auf und ab. Dieses Einfallen regelt wieder, ganz wie von selbst, die Streckenrichtung.

Ich lasse die losgebrochenen Kohlen unter mir liegen, um sie, wenn der Lehrhauer kommt, sofort in den Wagen zu schaufeln, während Bittner, da die Strebe, welche wir streichend abpfeilern müssen, durchschnittlich eine Breite von acht bis zehn Meter aufweist, die gewonnenen Kohlen erst nach oben zur Förderstrecke werfen muß. Es vergeht ein Zeitraum von zehn Minuten, wo jeder von uns bestrebt ist, die nötige Menge der Kohlen zu bekommen, um, wenn Prüfer mit den Fördergefäßen kommt (es werden bei uns jedesmal zwei Wagen zugleich geladen und gefördert), es dann flott von staten geht. Weil wir noch relativ munter und frisch sind, haben wir schnell das Quantum fertig liegen, welches wir auf unser Augenmaß stützend, abschätzen. ...

Während der Lehrhauer die Wagen vor Ort schob und die kleinen Blechnummern, welche als Kontrollmarken dienen, an den Wagen befestigte, gingen wir schon ans Einschaufeln. In ungefähr acht Minuten waren beide Wagen voll. Das 'Pumpen' (Ausdruck für Schaufeln) ist eine schwere Arbeit, denn eine gefüllte Schaufel faßt für gewöhnlich ein Drittel Scheffel (jeder Wagen faßte 14 Scheffel, Anm.d.V.); besonders der Rücken wird bei angestrengtem Einladen in Mitleidenschaft gezogen. Man bemerkt bei vielen älteren Bergleuten einen etwas gekrümmten Rücken, ohne Zweifel die Wirkung vieler Schaufelarbeit. Wenn das Flöz dann noch eine Mächtigkeit von 1 1/2 - 3 Fuß aufweist und nebenbei noch sehr flach liegt, und dergleichen Flötze sind viele, dann wirkt das fortwährende Schaffen, sei es nun Hacken, Schaufeln oder sonst eine Beschäftigung in gebückter, zusammengekrochener Beschäftigung auch noch sehr nachteilig auf die Brust des Arbeiters."

1) Zu den verschiedenen Kooperationsformen und deren Einfluß

Die Ortskameradschaft konnte ihre Arbeit und ihre Pausen selbst einteilen - natürlich immer unter dem Druck des Gruppenakkords - und besaß einen hohen Grad an Autonomie gegenüber den Vorgesetzten und den betrieblichen Anordnungen.

Der Bergarbeiter Max Lotz schilderte eindrucksvoll die Entscheidungen über die Arbeitsorganisation, die die Kameradschaft selbst treffen mußte unter Abwägung des anzustrebenden Lohns, der Lage der Gesteine, der technisch-organisatorischen Bewältigung des Abbaus und Abtransports der Kohle und der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Ortskameradschaft <sup>1)</sup>:

"Verflucht, verflucht, donnerte Bittner, da kommt er schon wieder rangewackelt und noch keine Kohlen los liegen und die Lagen (Lösenlinien im Flöze) haben sich hier unten verdammt fest aufgesetzt. Dann nimm doch ein Schlangenbohr und dreh ein Loch drin, Reinhold kann ja den Schießmeister bestellen. Wenn ich noch Kohlen herbeischaffen soll, dann bleibt mir nichts anderes übrig, meinte er und holte sich das Gezähstück heran. Wir taxierten nun die richtige Länge und Schwere des zu bohrenden Schusses und dann gab sich Bittner ans Drehen.

Indessen war Prüfer angelangt und murrte, daß noch keine Kohlen da lagen.

Tausend, tausend, noch keine Kohlen? Was sollen wir verdienen?

Kuck lieber mal auf die Uhr, damit wir wissen, wie spät es ist, ob es sich noch lohnt, den Schießmeister überhaupt zu bestellen. Nun mal ein bißchen adrett, brüllte ich ihm in fingiertem Kommandotone zu.

So ist's recht, man fest aufgemuckt, so'n Bummelant, witzelte Bittner, er hats nötig.

Prüfer geht. Bevor er jedoch den Zeitmesser hervor-sucht, reibt er sich mit dem Flanellhemd das Wasser, das der Schweiß darauf geperlt hat, von der Brust und dem Gesicht herunter, dann kommt er wieder trübselig herangewackelt, in Aerger darüber versunken, daß es noch nichts zum Einladen gibt.

Na, wie spät ist es nun? frag ich ihn.

Ist doch nicht möglich, erst vier Wagen und schon zwan-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1169:  
auf das Denk- und Handlungsgefüge der Betriebsbelegschaften siehe Kapitel 2.1. des Teil I (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).

1) M. Lotz, a.a.O., S.54-57.

zig vor zwölf, braust er auf.

Ach nee, ihr Leute, wie sieht doch der Hund aus, ruft Bittner dazwischen und sieht sich seine innere Handfläche an, wo er sich ein kleines Wasserbläschen zurechtgebohrt hatte. Nun sollt man doch gleich einen Verletzungsschein nehmen.

20 vor 12! Dann spring mal schnell, hin zum Schießmeister, Reinhold, er soll sofort kommen, oder sag dem Bremser Bescheid auf der Kuppel, wenn er Zeit hat, soll er gehen.

Prüfer verschwindet eiligst und Bittner massiert sich mit Spucke die Blasengeschwulst, dann bohrt er weiter. Ich helfe ihm, indem ich an dem Bohr rücklings ziehe, während ich mit den Füßen gegen einen Stempel mich stütze. ...

Das Laden und Besetzen des Schusses ging flott von statuten, denn schon nach zehn Minuten, nachdem wir alle Zugänge besetzt hatten, damit kein Unbewußter ins Feuer hineinlief, krachte der Schuß.

Nachdem wir die Gasentwicklung erst durch den Wetterzug hatten fortragen lassen, was in ungefähr fünf Minuten geschehen ist, gingen wir hin, um uns von der Wirkung des Schusses zu überzeugen. Wir waren befriedigt, denn die losgesprengten Kohlmassen ergaben ungefähr ein Quantum, um sechs Wagen zu füllen. Die Kosten des Schusses, die wir selber tragen müssen, machten in diesem Falle sechzig Pfennige aus.

Jetzt aber ein bißchen adrett, polterte Prüfer, der schon eine Schaufel ergriffen hatte, vier Wagen müssen noch fallen, es ist jetzt fünf Minuten von 1/2 eins.

Dann man dran, pflichtete ich bei, und die Schippen geschwungen.

Weg damit, kommandierte Bittner, als die Wagen vollgeladen waren, und halt dich man ein bißchen dabei, denn Kohlen sind massig da."

Es wird deutlich, daß eine sachgerechte Entscheidung über bestimmte Arbeitsabläufe ein hohes Maß an Erfahrung, Qualifikation und auch Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft der einzelnen Gruppenmitglieder voraussetzt, die nicht befohlen werden kann, sondern letztlich freiwillig erbracht werden muß. Das heißt, daß unter den Bedingungen der Notwendigkeit einer teamartigen Kooperation die in der Arbeitsteilung angelegte Isolierung des einzelnen Arbeiters wieder aufgehoben wird und gerade in den Ortskameradschaften des Bergbaus eine enge Interaktion und Kommunikation ermöglicht wurde.

So berichtete auch Lotz <sup>1)</sup>:

Hier, wo kein Unbefugter den Arbeitenden zuschaut und jeder infolgedessen sein Temperament offener spielen

1) M. Lotz, a.a.O., S.34.

läßt, liegen die Verhältnisse wesentlich anders als über Tage. Jeder ist auf sich selber angewiesen, und es hängt viel davon ab, daß alle, so wie sie vor einem Ort beschäftigt sind, trotzdem zusammen harmonisieren.

Klaus Tenfelde bezeichnet insofern auch die Ortskameradschaft als Funktionsgemeinschaft <sup>1)</sup>, d.h. die unmittelbare Arbeit in der Gruppe könnte nicht ohne freiwillig erbrachte Kooperationsleistungen der einzelnen Arbeiter so funktionieren, wie es technisch-organisatorisch notwendig war.

Dabei spielte auch die Kommunikation während der Arbeit und in den von der Gruppe autonom eingeteilten Pausen eine Rolle. Häufige Gesprächsthemen waren neben den Überlegungen zur bestmöglichen Organisierung der Arbeit - die ja Ausdruck eines erheblichen Qualifikationsniveaus und (beruflichen) Selbstbewußtseins waren - die Probleme in und mit der Familie, Lohnstreitigkeiten mit dem Steiger, Klagen über ungerechte oder als ungerecht empfundene Behandlung der Vorgesetzten und auch der Austausch allgemeiner politischer Ansichten.

Mehr und mehr entwickelten sich solche Kommunikationsmöglichkeiten zur später sehr bewußt betriebenen gewerkschaftlichen Agitation und Werbung. Während der hier diskutierten Umbruchperiode von 1848/50 - 1890 hatten solche Kommunikationsmöglichkeiten aber vor allem die als vorpolitisch zu bezeichnende Funktion, die Unsicherheit der Bergarbeiter, vor allem hervorgerufen durch die Bergrechtsreform und die aufgrund der technischen und ökonomischen Expansion des Bergbaus bedingte erhebliche Zuwanderung neuer Bergarbeiter zu verarbeiten und die Probleme 'bergarbeiter-öffentlich' zu machen. Das heißt, daß durch Diskussion untereinander allmählich ein Verständnis von der neuen Situation erwuchs und die Loslösung von ständisch-korporativen Verhaltensweisen der einen, von agrarisch-feudal gewohnten Herrschaftsverhältnissen der anderen Bergarbeiter erleichtert wurde. Die im Bergbau spezifische Arbeitsorganisation ließ eine Beaufsichtigung und Kontrolle solcher Diskussionsforen seitens der Grubenleitung einfach nicht zu.

---

1) Vgl. K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.301.

Aus den Schilderungen des Bergarbeiters Lotz wird deutlich, daß die Erfahrung der Bergarbeiter und die unumstrittene, sachlich begründete Autorität des Ortsältesten weitere notwendige Voraussetzungen für das Funktionieren der Betriebs- und Arbeitsorganisation im Bergbau waren.

Die hierarchische Struktur und die Aufgabenteilung innerhalb der Ortskameradschaft stellten sich wie folgt dar: Die Kameradschaft bestand im allgemeinen aus dem 1. Hauer, der zugleich Ortsältester war, einem weiteren, dem 2. Hauer und einem Lehrhauer. Sie alle zusammen gewannen und verluden die Kohle. Der Schlepper besorgte die Beförderung der Wagen bis zum Bremsberg und zur Förderstrecke (wobei es in der Ortskameradschaft des Max Lotz keinen Schlepper, der un-mittelbar der Kameradschaft als Gruppenverband zugeordnet war, gab; der Lehrhauer schleppte die Wagen bis zum Bremsberg).

Max Lotz beschrieb Hierarchie und Aufgabenteilung innerhalb der Ortskameradschaft <sup>1)</sup>:

Außerdem bin ich als Ortsältester für den Verlauf des Arbeitsprozesses, sowie der Arbeitseinteilung vor meinem Orte haftbar. Es kommt sehr viel auf meine Autorität über die mir zugeteilten Arbeiter an und ich muß es mir angelegen sein lassen, die Einheit der Arbeitsteilung zu erhalten und zu regeln. Die Verantwortung, die ich trage, zwingt mich gewöhnlich in die Oppositionsstellung gegenüber meinen Arbeitsgenossen. Es kommen hierbei kleine Dispute vor, weil ich anfeuernd reden muß. Jedoch habe ich durch die ehrliche und tolerante Art meiner Monitas die Achtung meiner Kameraden erworben, und sie freuen sich besonders, wenn ich dem Steiger oder sonstigen Beamten recht kräftig die Wahrheit sage und unsere Kameradschaft gegenüber Angriffen der Beamten energisch verteidige. Sie sehen deshalb über die etwas kleinliche Nörgelei, die ich mir angewöhnt habe, hinweg, und wenn ich mal von der Arbeit fortgehe, vielleicht um Kaffee zu trinken oder sonst etwas zu tun, dann reden sie sich gegenseitig über mich aus, was ich sehr gut verstehe. Gewöhnlich bekriteln sie mich etwas milde. ... Im großen Ganzen "klappt" es mit uns.

Dem Ortsältesten wurden also von der Betriebsleitung Auf-

---

1) M. Lotz, a.a.O., S.37 f.



sichts- und Anweisungskompetenzen zugewiesen <sup>1)</sup>, - die grundsätzlich immer zu Spannungen innerhalb der Gruppe führten - die sich entweder ganz offen in Streitigkeiten und Machtausübungen entluden und/oder latent blieben. Auf jeden Fall aber wurde dem Ortsältesten die Aufgabe gestellt, einen großen Teil der betrieblichen Arbeitsorganisation nun vor Ort selbst zu gestalten und betriebliche Herrschaft auszuüben. Dazu bedurfte es erheblicher Leistungen, die die Grubenleitung selbst mit ihrer Politik des 'Grubenmilitarismus' nicht erbringen konnte. Der Ortsälteste hatte die sozialen Defizite und Defekte der offiziellen unternehmerischen Betriebspolitik aufzuarbeiten bzw. zu reparieren. Er konnte dies nur hinreichend bewältigen, wenn er - neben seiner sachlich begründeten Autorität und einem hohen Maß an Kenntnis der Bedürfnisse der anderen Gruppenmitglieder - eine Solidarität mit den anderen Mitgliedern der Kameradschaft aufbaute, die die Ortskameradschaft insgesamt dazu befähigte, eigene gruppenspezifische und auch individuelle Interessen gegenüber dem Repräsentanten der Betriebsleitung, vor allem gegenüber dem Steiger, zu artikulieren. Somit konnte der Ortsälteste - so auch der Bergarbeiter Max Lotz - einen Teil der Aggressionen, des Unmuts etc., die sich gegen ihn als quasi inoffiziellen Repräsentanten der von den anderen Arbeitern subjektiv als Zwang empfundenen Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise richtete, um- und ableiten auf jene, die (hierarchisch) näher zur Zechenleitung standen.

Indem es dem Ortsältesten gelang, die seiner Funktion als Aufsichtsorgan der Betriebsleitung adäquate - für die Arbeitsgruppe in ihrer Artikulierung gemeinsamer Interessen sich negativ auswirkende - Trennung innerhalb der Arbeits-

1) So bestimmte das Oberbergamt - also eine staatliche Stelle - im Jahre 1855, "daß in jeder Kameradschaft der älteste und zuverlässigste Hauer verpflichtet wird, bei eigener Verantwortung seine Mitarbeiter in der Befolgung der getroffenen Anordnungen zu überwachen, und daß jeder Kamerad dessen Befehlen, so wie der Schlepper dem Befehl jedes Hauers, unweigerlich Folge zu leisten habe" (zitiert nach K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.302, Fußn.43); diese Hierarchie wurde auch nach Beendigung der Bergrechtsreform von den privaten Gewerken aufrechterhalten.



gruppe umzuwandeln in eine positiv verstandene, die Steigerwillkür ablehnende Solidarität der gesamten Kameradschaft, konnten damit wesentliche Grundlagen einer angemessenen Verarbeitung der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter gelegt werden. Denn immerhin bedeutete eine solche Wendung den Beginn der Entwicklung eines 'Abstraktionsvermögens' der Arbeiter, das bestimmte Herrschafts- und Unterdrückungsmechanismen des Unternehmers und seiner Vertreter auch auf bestimmte gesellschaftliche Institutionen zurückführte und nicht mehr ausschließlich am (fehlenden) 'guten' Willen einzelner Personen festmachte, was letztlich Strukturmerkmal ständischer Verhaltensweisen oder genauer: des ständischen Unterschiedsbewußtseins ist. -

Eine solche Solidarisierung erbrachte auch die Ortskameradschaft als Schutzverband, der einerseits zwar als Relikt des staatlichen Direktionsprinzips anzusehen war, das eine sehr umfassende Fürsorge gegenüber den Bergleuten mit einschloß, andererseits jedoch gegenüber dem Steiger, der immer mehr zum Inbegriff des nun mehr 'privatkapitalistischen' Bergbaus wurde, zum Tragen kam. Die Funktion der Ortskameradschaft als Schutzverband wurde auch hinsichtlich der unmittelbaren Unfallverhütung ausgefüllt <sup>1)</sup>. Vor allem dem Ortsältesten oblag die Prüfung des Nebengesteins und des Hangenden - schließlich waren Stein- und Kohlenfall die häufigsten Ursachen tödlicher Unfälle. Die Erfahrung des Ortsältesten mußte ergänzt werden durch dessen handwerkliches Können, beispielsweise bei der Zimmerei.

Neben der Funktionsgemeinschaft und dem Schutzverband war die Ortskameradschaft auch noch eine Leistungsgemeinschaft <sup>2)</sup>. Der Ortsälteste hatte den Gedingelohn (oder in der Fachsprache: das Gedinge) in Verhandlungen mit dem Steiger festzusetzen und von Zeit zu Zeit gemeinsam mit ihm zu überprüfen. Das Gedinge bemaß sich nach in Wagen gemessener Förderleistung und war mithin als Gruppenakkord zu bezeichnen.

---

1) Vgl. K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.301.

2) Der Begriff stammt von ebenda.

Klaus Tenfelde konnte aufgrund seiner umfangreichen Studien feststellen, daß die prozentuale Aufteilung des Gedingeertrags innerhalb der Ortskameradschaft nach entsprechendem Arbeitergrad und Erfahrungswissen niemals Anlaß gruppeninterner Streitigkeiten gewesen war <sup>1)</sup>.

Das ist um so erstaunlicher, als sich gerade der Lohn jedes einzelnen innerhalb des Gruppenakkords nach der Leistung des schlechtesten Gruppenmitglieds bemißt, und mithin ein Streitpunkt hier grundsätzlich gegeben ist, der zu Entsolidarisierungen, zu einem Übermaß an Konkurrenz zwischen den einzelnen Gruppenmitgliedern führen kann.

Gerade aber dem wirkte die - nennen wir sie bergbauspezifische - Solidarität entgegen, deren Entstehungsgründe in der Arbeit als solcher und in der besonderen Organisationsform der Ortskameradschaften liegen.

Max Lotz schilderte in seinem Brief an vielen Stellen bestimmte Formen der Ortskameradschaft als eine von den einzelnen auch subjektiv so empfundenen Gemeinschaft, die Bedingung einer auch von den Bergarbeitern selbst zunehmend als politisch verstandenen Gruppensolidarität war.

Beispielsweise war es

unter Bergleuten üblich, am Schacht (hier bei der Einfahrt, Anm.d.V.) einander zu warten, um dann gemeinsam, wie man zusammengehört, zur Arbeitsstätte zu gehen <sup>2)</sup>

oder auch Getränke und Essen miteinander zu teilen <sup>3)</sup>:

Bittner trinkt nicht so oft wie ich, aber desto mehr auf einmal. Bei mir genügt jedesmal ein guter Schluck. Dann spekuliert der Zweithauer auch stets darauf, daß der Lehrhauer etwas Kaffee erübrigt. Wir helfen uns gewöhnlich auch immer aus.

1) Vgl. K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.302. Sicherlich trug auch die Tatsache, daß die Lohndifferenzen im Bergbau nicht so hoch waren wie in anderen Bereichen, mit dazu bei, daß es keine gruppeninternen Streitigkeiten aufgrund unterschiedlicher Löhne gab. So überstieg beispielsweise das Verhältnis des höchsten Lohns zum niedrigsten im Bochumer Bergbau kaum 1,5 : 1, während es beim Bochumer Verein (Eisen- und Stahlindustrie) bei 2,3 : 1 liegen konnte; vgl.D.Crew, a.a.O., S.199.

2) M. Lotz, a.a.O., S.29.

3) Ebenda, S. 54.

So lautete beispielsweise auch ein alter Bergmannsspruch<sup>1)</sup>:

Der Bäcker, der backt wohl sein Brot allein,  
Auch fügt ohne Hilfe der Tischler den Schrein,  
Doch der Bergmann auf all seinen Pfaden  
Braucht tapfere, getreue Kameraden.

Ein solches Gefühl der gemeinsamen Abhängigkeit erlaubte es den Bergarbeitern innerhalb der Ortskameradschaft durchaus, miteinander zu diskutieren, ob man noch Kohle abhauen und Wagen füllen sollte, um auf einen entsprechenden Lohn zu kommen<sup>2)</sup>:

Pack du die Brocken mal zusammen, Bruno, ich will in der Zeit unsere Kohlen notieren. Wenn du noch Lust hast, Reinhold, kannst du die Wagen noch voll werfen, wenn nicht, dann komm.  
Prüfer erwidert nichts, hält sich aber am Laden. Bittner ladet sich schleunigst die Gezähstücke auf den Buckel und schleppt sie zur Kiste und sortiert dort das stumpfe, abgenutzte Werkzeug, legt es beiseite, damit es mitgenommen wird. Ich schreibe die geförderten acht Wagen, die verbrauchten Patronen und die drei verfahrenen Schichten von uns ins Notizbuch und verschließe dann die Kisten. Während dessen hat Prüfer die beiden Wagen noch voll bekommen und kommt keuchend, ohne ein Wort zu sprechen, und zieht sich an. Wir tun schleunigst desgleichen.

Auch in diesem Briefauszug kommt der hohe Grad an Selbstorganisierung der Ortskameradschaft, so wie sie von der Grubenleitung auch notwendigerweise erwartet wurde, zum Ausdruck und unterstreicht noch einmal eindrucksvoll, warum es den Bergarbeitern gelang, die konkurrenzfördernden Tendenzen des Gruppenakkords auf ein 'normales' und erträgliches Maß zurückzudrängen<sup>3)</sup>.

1) Zitiert nach I. Hoffmann: Der Ewige Bergmann. Vier Bücher vom bergmännischen Wesen, Rheinhausen 1958, Band 1, S. 82.  
2) M. Lotz, a.a.O., S. 58 f.

3) An späterer Stelle soll eingehender diskutiert werden, ob und unter welchen Bedingungen eine solche Gruppensolidarität innerhalb der Ortskameradschaft sich nicht zu einer Konkurrenz zu anderen Kameradschaften/Schichten ausweicht, oder anders: ob die Ansätze einer politischen Handlungsweise der Bergarbeiter innerhalb der Kameradschaften auf der Ebene des Steigerreviers, der Schicht oder gar der Zechenbelegschaft (in Konkurrenz zu anderen Zechen) verschüttet, gebrochen oder verformt wurden, um dann letztlich auch wiederum entpolitisiertend auf das Gruppenverhalten innerhalb der Ortskameradschaften rückzuwirken, vgl. dazu die Diskussionen im folgenden Kapitel 2.3.2.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft).

Die anderen Einheiten der Arbeits- und Produktionsorganisation einer Zeche - also Steigerreviere, Obersteigerreviere, Morgen- und Mittagschicht (sofern es sich nicht schon um einen Drei-Schicht-Betrieb handelte), Über- und Untertagebelegschaft - spielten eine untergeordnete Rolle in der positiven Erarbeitung gemeinsamer Positionen, ja sie entwickelten zum Teil sogar aus den genannten Konkurrenzgründen eine negative Wirkungsweise <sup>1)</sup>, die zudem noch durch die kulturell, sprachlich, religiös etc. höchst unterschiedliche Zusammensetzung der Zechenbelegschaften verstärkt wurde, wenn auch im Rahmen eines anderen Beziehungsgeflechtes.

---

1) So beschrieb Max Lotz (a.a.O., S.38 f.) einen Dialog zwischen sich und dem 2. Hauer, der sich auf die Ortskameradschaft der anderen Schicht bezog:

"Kuk mal nach, Bruno, wie es vor der Arbeit aussieht, ob die Klüngels von der anderen Schicht wieder den ganzen Nachfall haben sitzen lassen. ..." Der 2. Hauer antwortete darauf: "Na, da kommt doch mal hier, Max, und besieh dich die Schweinerei, hier im Damme (der Hohlraum des abgebauten Pfeilers) hängen noch alle Steine, und dies Schalholz haben sie nur mit einem Stempel unterm Hangenden geklatscht, und das noch ganz schief. So verfluchte Gimpels." Der Lehrhauer mischte sich entrüstet ein: "Ist doch nicht möglich, und mehr wie zwölf Wagen haben sie (die andere Schicht, Anm.d.V.) trotzdem nicht geschickt. Ich habe keine Lust mehr hier." Max Lotz als Ortsältester beschloß das Gespräch: "So wie immer, aber was sollen wir da noch lange Faxen machen, runter mit dem Nachfall, solche Loderei sind wir ja schon lange bei den Brüdern gewöhnt."

Abgesehen von dem ständisch-handwerklich geprägten Berufsstolz, der als ein wesentlicher Teil der Identität nie verschwand - besonders nicht bei den Bergarbeitern, deren Arbeit sich vor Ort auch nach der Bergrechtsreform und den technischen und ökonomischen Veränderungen kaum änderte -, fällt doch die erhebliche Konkurrenz mit den anderen Kameradschaften, die am gleichen Ort arbeiteten, auf. Eine solche Konkurrenz ließ allgemeine Solidarisierungen kaum zu, allenfalls entstanden punktuell gemeinsame Aktionen, deren Einheit dann aber nach Beendigung abbrach und höchstens latent erhalten blieb.

Die Konkurrenz zwischen den Ortskameradschaften wurde weiterhin durch die besondere Arbeitsstruktur unter Tage noch gefördert, die dann auch Einkommensunterschiede zwischen den Kameradschaften bewirkte. Da es von Ort zu Ort unterschiedliche geologische Beschaffenheiten der Abbaustätten gab, die letztlich über Einkommenschancen entschieden, lagen die Kameradschaften untereinander in heftigstem Wettstreit um die günstigsten Abbaustätten, vgl. dazu D.Crew, a.a.O., Fußn.72, S. 277 f.

Die gruppenbildende, solidarisisierende Kraft des Steigerreviers, das die Gewinnungspunkte einer Bauabteilung umfaßte, hing sehr von der Person des Steigers ("Steigerwillkür") und der Fluktuation innerhalb der Revierbelegschaft ab.

In diesem Zusammenhang ist David Crew nur bedingt zuzustimmen, wenn er sagt, daß die betriebliche Fluktuation unter den Bergarbeitern, die ja höher lag als zum Beispiel bei den Metallarbeitern, deren Erfahrungen nicht unterbrach; als Konsequenz einer solchen These für das Verhalten der Bergarbeiter schreibt Crew <sup>1)</sup>:

Durch Arbeitsplatzwechsel verringerte sich daher die Solidarität der Arbeiter nicht, sie wurde dadurch vielleicht größer.

Zwar ist es richtig, daß die - wie Crew es nennt - Berufsgemeinschaft, die sich vor allem in der Arbeit vor Ort und in der spezifischen Organisationseinheit der Kameradschaft formieren konnte, eine dominante Rolle bei der Verarbeitung der Anforderungen der (bergbau)industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise durch die Bergarbeiter spielte. Aber dennoch reichten die Orientierungen der (Berg)Arbeiter sehr viel weiter als durch die ökonomisch-materiell-beruflichen Bereiche abgesteckt. Sie umfaßten unter anderem noch neben den mit der (beruflichen, sozialen und regionalen) Her-

1) D.Crew, a.a.O., S.202. David Crew begründete dies im einzelnen so (ebenda): "Ein Bergarbeiter mochte seine Stelle noch so oft wechseln, seine Arbeitsplatzsituation blieb doch im großen und ganzen dieselbe. Zwar konnten Arbeitsbedingungen und Anforderungen an die Arbeitsplatzdisziplin sich von Zeche zu Zeche unterscheiden, aber die allgemeine Struktur und die Gefährlichkeit der Arbeit waren doch immer gleich. Und da die spezielle Tätigkeit eines Bergarbeiters größtenteils von seiner Berufserfahrung abhing, war es sehr wahrscheinlich, daß er überall dieselbe Arbeit verrichtete. Auch bei einem Arbeiter, der sehr oft die Stelle wechselte, entstand so ein Bewußtsein davon, daß er Erfahrungen und Interessen mit anderen Arbeitern gemein hatte, und zwar nicht nur an einem bestimmten Ort, sondern in der ganzen Region." Auf die Funktion und Wirkungsweise der Fluktuation soll an dieser Stelle nicht noch einmal eingegangen werden, siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.2.2. (Die räumliche Mobilität der Bevölkerung als wesentlicher Ausdruck der Verarbeitungsschwierigkeiten der neuen Anforderungen) und Kapitel 2.3.1.2. (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation).



kunft der Arbeiter verbundenen Orientierungen auch und vor allem die politisch-kulturelle Situation der Arbeiter im weitesten Sinne, d.h. die Schwierigkeiten der industriellen Lohnarbeiter, sich in einer bürgerlichen Gesellschaft zu-rechtzufinden, die ihnen zudem als Staatsbürger in Preußen-Deutschland nur einen minderwertigen Status zuwies und eine liberale Integration verweigerte. -

Ebenso wie das Steigerrevier bildete auch die Schicht innerhalb der Zeche im 19. Jahrhundert eine nur schwach in dem Bewußtsein der Bergarbeiter verhaftete betriebliche Einheit, die als Bezugspunkt der Erfahrungen und als Ausgangspunkt für die Entwicklung und Artikulierung von spezifischen Interessen der Bergarbeiter hätte dienen können.

All dies unterstreicht nur die Bedeutung der Ortskameradschaft für die Kommunikation, für den von den Bergarbeitern als schmerzhaft und als Zwang empfundenen Prozeß der Lösung vom ständisch-feudalen und agrarisch-feudalen Normengefüge und für die Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens, das sich dann auch gegen die Zechenleitung wendete.

Die Zechenleitungen ihrerseits konnten den entsprechenden Rahmen für solche - durchaus als bedrohlich empfundenen - Aktivitäten nicht ändern. Im Gegenteil, die Grubenleitungen waren aus technisch-organisatorischen und aus Rentabilitätsgründen gezwungen, Streitigkeiten innerhalb der Ortskameradschaft durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden und so günstige Bedingungen für einheitliches Handeln - natürlich vor allem in ihrem Sinne - herzustellen.

So war eine der wichtigsten Aufgaben des Steigers die Bestellung der Ortsältesten, die als berufserfahrene Hauer und lebenserfahrene Menschen immer der Anerkennung durch die anderen Gruppenmitglieder bedurften.

Eine weitere Rolle der Ortskameradschaft neben jener der Funktions-, Schutz- und Leistungsgemeinschaft war die der Lehr-, Lern- und Erfahrungsgemeinschaft <sup>1)</sup>.

---

1) Vgl. K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.302.



Sieht man einmal von der Steigerausbildung ab, so gab es im Bergbau bis 1918 keine formalisierten Ausbildungsregeln. Das bedeutete, daß die Älteren ihre Erfahrungen an die Jüngeren während der Arbeitszeit und mit der Arbeit weitergaben und so für eine entsprechende Qualifikation sorgten. Ausbildung und Nachwuchssicherung im engeren Sinne mußte also durch die und in der Ortskameradschaft geleistet werden. In diesem Zusammenhang kam ihr eine wichtige Integrationsfunktion zu, da der expandierende (Ruhr)Bergbau vor allem nach 1870 immer mehr bergfremde und aus anderen Regionen eingeströmte Zuwanderer aufnahm, die zum Teil in scharfer Konkurrenz mit den berg- erfahrenen, sehr standesbewußten, regional tief verwurzelten Bergarbeitern standen <sup>1)</sup>. Natürlich konnte die Ortskameradschaft nicht alle Integrationsprobleme angehen und schon gar nicht lösen. Da aber eine Minimierung von Reibungsverlusten auch im technisch-organisatorischen und wirtschaftlichen Interesse der Grubenleitungen lag, konzentrierten letztere die Bergarbeiter getrennt nach ihren unterschiedlichen wesentlichen Merkmalen - Religion, Nationalität und Herkunft - auf je unterschiedliche Kameradschaften oder je unterschiedliche Zechen, so daß eine politische Solidarisierung aller Bergarbeiter entweder im Rahmen der Zeche (bei Ortskameradschaften mit je unterschiedlicher Zusammensetzung) oder gar für die Region Ruhrgebiet (wenn dazu noch die unterschiedlichen Zechenbelegschaften hinzukamen) durch die entsprechende Trennung sehr verzögert wurde - ein von den Grubenverwaltungen nicht ganz unbeabsichtigter und vor allem nach 1890 bewußt vorangetriebener 'Nebeneffekt'. Auf der anderen Seite jedoch bedeutete die homogene Zusammensetzung innerhalb einer Ortskameradschaft oder/und Zeche auch gute, sogar verbesserte Möglichkeiten, sich innerhalb der homogenen Arbeitsgruppen gemeinsame Positionen zu erarbeiten. Denn eines war allen Bergarbeitern gemeinsam: die Unsicherheit und empfundene Angst vor den neuen Anforderungen und subjektiv empfundenen

---

1) Dieser Komplex soll genauer im Zusammenhang mit der Diskussion der Belegschaftsstrukturen analysiert werden, vgl. die Diskussion im nachfolgenden Kapitel 2.3.2.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft).

Zumutungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise im Bergbau. Die früher ständischen Bergarbeiter hatten den Verlust ihrer ständischen Privilegien und die neuen Risiken des Lohnarbeiterseins zu verarbeiten, während die bisher bergfremden Bergarbeiter die Anforderungen der bergbauspezifischen Arbeitsweise befriedigen mußten und zugleich den Verlust der früher gewohnten agrarischen Einbindung als schmerzhaften Prozeß empfanden - sieht man einmal von den zusätzlichen Integrationshindernissen wie Sprache, Religion etc. im Moment ab.

Die allen Bergarbeitern gemeinsame Unsicherheit konnte in angemessener Weise langsam und in Ruhe aufgearbeitet werden - dank der Tatsache, daß in den entscheidenden Erfahrungsräumen (vor allem in den Ortskameradschaften, dann aber auch in den Zechen insgesamt) nicht zusätzliche neue Unsicherheiten geschaffen wurden durch das Gegeneinanderauspielen von kulturell, religiös, sprachlich etc. verschiedenen Belegschaftsmitgliedern. Bis 1890/1900 war es beispielsweise möglich, daß ein Pole Ortsältester innerhalb seiner (polnischen) Ortskameradschaft wurde - eine Aufstiegsmöglichkeit, wie sie nach der Jahrhundertwende schwerer zu realisieren war bzw. systematisch auch im Bergbau eine auf Konkurrenz zwischen den einzelnen Belegschaftsteilen abzielende Betriebspolitik betrieben wurde.

Während der Umbruchperiode galt noch das vorher Gesagte. Damit unterschieden sich entsprechende Belegschaftsstrukturen und unternehmerische Betriebspolitiken erheblich von jenen zum Beispiel in den Hüttenbetrieben, in denen oft Deutsche als Vorarbeiter und (fremdsprachige) Zuwanderer als Un- und Angelernte eingesetzt wurden und so eine entsprechende Konkurrenz aufgebaut wurde. -

In der Hauptsache wollten die Grubenleitungen einen möglichst ungestörten Abbau der Kohle gewährleisten - weswegen sie äußerst empfindlich auf hohe Fluktuationsraten <sup>1)</sup> und bestimmte (passive) Protestformen der Bergarbeiter wie zum Beispiel Absentismus reagierten.

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.2.2. (Die räumliche Mobilität der Bevölkerung als wesentlicher Ausdruck der Verarbeitungsschwierigkeiten der neuen Anforderungen).

All diese Bedingungen und Anforderungen bewirkten die besondere Stellung der Ortskameradschaften nicht nur im technisch-organisatorischen Prozeß, sondern auch für die Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens. Die Ortskameradschaft wurde als

formale Arbeitsorganisation im Kern des bergbaulichen Produktionsprozesses ... durch eine Fülle gewichtiger gruppeninterner Bindungen verstärkt, die das an sich erforderlichen Ausmaß arbeitsprozessualer Kooperation bei weitem überschritten und, rückwirkend, mitformten 1).

Hierin liegt auch der bedeutsamste Unterschied zu den Kooperationsformen in anderen industriellen Bereichen, beispielsweise beim maschinellen Spinnen und Weben in der Textilindustrie 2).

In der Ortskameradschaft des Bergbaus bestand der soziale Gruppenzusammenhang nicht nur durch bestimmte produktionsnotwendige Anforderungen an Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeiter, sondern griff darüberhinaus auf (oben schon zum Teil diskutierte) wesentliche Bedürfnisse (zum Beispiel nach sozialer und beruflicher Identität) und Erfahrungen der Bergarbeiter zurück. "Erfahrung und Anciennität, die gliedernden Merkmale der ständischen Belegschaftsverfassung vor 1850, blieben somit am Ort des Produktionsprozesses" 3) trotz Bergbaureform, trotz technischer und ökonomischer Expansion wesentlich erhalten, d.h. daß die sozialen Beziehungen innerhalb der Gruppe weitgehend dem Verdinglichungsprozeß entzogen waren.

Einerseits bildeten sie damit ein retardierendes, ein 'konservatives' Moment in der Entwicklung eines solidarischen, arbeitsbestimmten und betriebsbezogenen Denk- und Handlungsgefüges der Betriebsbelegschaften, andererseits jedoch auch den wesentlichen Ansatzpunkt zur Aufarbeitung der eigenen Situation und Position als nun industrielle Lohnarbeiter

---

1) K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.302.

2) Siehe die Diskussionen in Kapitel 2.3.1.1.2. (Die Veränderungen des Arbeitsplatzes des Spinners und Webers durch die Mechanisierung).

3) K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.303.

nach sachlich-rationalen Kriterien. Der im Vergleich zu anderen Industrien sehr starke Gruppenzusammenhang im Bergbau ergab sich vor allem aus dem hohen Grad an Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit vor Ort, die wiederum durch die spezifische Arbeit und Arbeitsorganisation im Bergbau begründet war.

Die Anforderungen an die Qualifikation und die Erfahrungen der Bergarbeiter spielten zu deren Identitätsfindung eine wesentliche Rolle. Ihre Arbeit war im Vergleich zu jener von Maschinenarbeitern (beispielsweise Spinnern und Webern) weniger repetitiv, das Moment der Habitualisierung fehlte fast vollständig (und damit auf der anderen Seite wiederum eine gewisse Reduzierung der Arbeitsbelastungen). Der Bergarbeiter mußte sich ständig auf neue Situationen und andere Gesteins- und Kohleformationen einstellen <sup>1)</sup>. So stellte er vor jedem neuen Arbeitsschritt mit Hilfe seines Fäustels die Beschaffenheit des Gesteins fest, indem er das Gebirge anschlug und mittels des Resonanzklangs die Eigenschaft des Gesteins abhörte. Bei festem Klang war es tatsächlich auch Gestein, wenn hingegen eine dumpfe Resonanz erfolgte, waren Hohlräume zu vermuten.

Diese und ähnliche Qualifikationsanforderungen waren nur mit einem hohen Maß an Erfahrung zu erfüllen, die ihrerseits in langen Berufsjahren gewonnen werden mußte. Das Gebot zur teamartigen Kooperation, die ständige Gefahr von Unfällen, der man nur durch ein auf das Verhalten der anderen Gruppenmitglieder abgestimmtes Individualverhalten einigermaßen begegnen konnte (wobei damit dann auch noch die Funktion der Bewältigung der subjektiv empfundenen Angst erfüllt wurde), die 'Handwerklichkeit' der Arbeit, die direkte Konfrontation mit den Naturkräften und die Abgeschiedenheit, Enge und Tiefe des Arbeitsplatzes vor Ort begünstigten weiterhin die enorme Bedeutung solcher internen Erfahrungsräume der Bergarbeiter in einem Maße, wie es in keinem anderen industriellen Beruf gegeben war.

1) Vgl. im folgenden D. Puls, a.a.O., S. 208 f.

Das bedeutet also, daß die Bergarbeiter nicht in dem Maße nach neuen Formen und Möglichkeiten der unmittelbar sinnhaften subjektiven Bewältigung ihrer objektiven Arbeitssituation suchen mußten, wie dies bei anderen industriellen Lohnarbeitern der Fall war. Sowohl vom Arbeitsergebnis her als auch aus dem unmittelbaren Arbeitszusammenhang konnte der Bergarbeiter aufgrund der (fast) unveränderten Abbautechnik vor Ort und der bergbauspezifischen Organisationseinheit der Ortskameradschaft eine relativ stabile Orientierung seiner Verhaltensweisen und Handlungen erhalten. Darüberhinaus gilt, daß zwar auch im Bergbau die Trennung von leitender und ausführender Arbeit technisch ökonomisch unvermeidbar sowie politisch gewollt war und insofern erhebliche Unterschiede zur 'nichtindustriellen Nichtlohnarbeit' <sup>1)</sup> bestanden, daß aber gerade den Ortskameradschaften des Bergbaus erhebliche Dispositionsspielräume blieben. Hier wirkte die Trennung von leitender und ausführender Arbeit nicht derart politisch radikalisiert, d.h. daß in diesem Teilbereich industrieller Lohnarbeit die an sich gewollte politische Subalternisierung der Arbeiter nicht in dem Maße forciert wurde, wie dies bei einer weitergehenden Zerlegung der betrieblichen Gesamtarbeit in eine Vielzahl von parallelen und aufeinanderfolgenden einzelnen Arbeitsgängen und der damit verbundenen Spezialisierung der diese Einzelarbeiten Ausführenden der Fall war.

Die hohe Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit ist dabei sowohl Folge der genannten Faktoren als auch zugleich Voraussetzung für daraus entstehendes gemeinsames Handeln.

Eine wesentliche Voraussetzung für gemeinsames Handeln besteht in der Kooperation der Arbeitenden im Rahmen industrieller Lohnarbeit, wie sie (die Kooperation) im Bergbau besonders stark auf bestimmten Ebenen ausgeprägt war. Allerdings

---

1) Siehe zu den Unterschieden zwischen industrieller Lohnarbeit und nichtindustrieller Nichtlohnarbeit Kapitel 2.1. in Teil I (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).



muß dazu vermerkt werden, daß kooperative Ansatzpunkte zunächst nur eine Orientierung für eine gleichsam negative subjektive Bewältigung der Arbeitssituation bieten, die vor allem insofern zu einer Übereinstimmung mit der inneren Einheit der Person beitragen kann, als sie auf eine Überwindung der Lohnarbeit hinzielt. Das bedeutet, daß Kooperation nicht gleichzusetzen ist mit politischem Handeln, daß die Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit als solcher vor allem beruflich und weniger politisch-kulturell und schon gar nicht ökonomisch-materiell bedingt war.

Aus einer solchen Identifizierung ist auch zu erklären, warum sich die Befürchtungen der Zechenleitungen, die Bergarbeiter könnten bei Streiks gegen Grubeneinrichtungen gewalttätig vorgehen und zum Beispiel durch die Zerstörung der Wasserhaltungsmaschinen die Weiterführung des Betriebsablaufs und des Arbeitsprozesses für längere Zeit unterbinden, niemals (!) bewahrheitet haben. Auch in diesem Punkt unterscheiden sich die Verhaltensweisen und Handlungen vieler Bergarbeiter, die sich trotz durchgeführter Streiks (so 1872 im Essener und Dortmunder Gebiet) immer noch an Relikten des ständisch-feudalen Normengefüges orientierten, sehr wesentlich von den Protesten der Handwerker, Heimgewerbetreibenden etc., die angesichts der erdrückenden Konkurrenz der Industrie auch maschinenzerstörende Aktionen vollbrachten. Die Bergarbeiter ähnelten mit ihren (öffentlich gemachten) Handlungen mehr und mehr den Protest- und Widerstandsformen der industriellen Lohnarbeiter in anderen Branchen <sup>1)</sup>, wenn auch eine solche Entwicklung vom perspektivlosen Protest hin zum politischen, längerfristig angelegten Widerstand im Bergbau aus anderen Gründen verlief <sup>2)</sup>.

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.1. (Die Anpassungs- und Widerstandsformen der Arbeiter in der Periode des Umbruchs) und Kapitel 2.3.1.3. (Protestverhalten und Organisierung der Textilarbeiter).

2) Wesentliche Gründe sind schon mit der Änderung der Bergbauverfassung (Kapitel 2.3.2.1.2.) und der hier geführten Diskussion über Arbeitsbedingungen, Rekrutierung und Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter genannt.



Ein Ausdruck der starken Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit vor Ort war die reichhaltige Kultur, wie sie sich in Erzählungen, Bräuchen, Liedern und der bergmannseigenen Sprache darstellte <sup>1)</sup>. Wenn in einer solchen Sprache von 'unserer Grube' die Rede war, war dies mit einem anderen Inhalt versehen als bei anderen industriellen Lohnarbeitern in anderen Branchen, weil eine solche dahinter stehende Einstellung viel mehr auf die eigene (Hand) Arbeit bezogen war und die Besonderheiten des bergmännischen Berufes stärker mit einschloß - wenn auch bei industriellen Lohnarbeitern in anderen Branchen die Verwendung einer entsprechenden Redewendung auch ein Ausdruck dafür ist, die Identifizierung mit der eigenen Arbeit trotz anderer Eigentumsverhältnisse, trotz technisch-organisatorisch und ökonomisch bedingter bzw. gewollter Arbeitsteilungen zu erhalten.

Gerade aber der starke Bezug der Bergarbeiter zu ihrer Arbeit vor Ort, der eine Solidarität innerhalb der Ortskameradschaft aufkommen und gemeinsame Interessen auch als solche im Unterschied zu jenen der Grubenleitungen deutlicher erkennen ließ, wurde hinsichtlich der Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens erheblich gebrochen, gehemmt und überlagert durch Faktoren, die in der technischen und ökonomischen Expansion des Bergbaus sowie in der preußischen Bergrechtsreform begründet waren.

#### 2.3.2.2.2. Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft

Die Technisierung der Produktion, das Entstehen von Großbe-

---

1) Dabei wird später zu diskutieren sein, inwieweit und unter welchen Bedingungen die alten Bräuche, Lieder und Dichtungen im Zuge der Umwälzungen während der Umbruchperiode, der Entwicklung vom 'Stand zur Klasse (?)' ihrer ständischen Wurzeln beraubt wurden, und/oder ob die Kultur der Bergarbeiter danach mehr war als nur eine leere Hülle ohne tatsächlichen Bezug auf die neue Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter, vgl. die Diskussionen in Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich).

legschaften und die damit zusammenhängende Veränderung der Arbeitsorganisation sowie die gesetzlichen Liberalisierungsmaßnahmen im ökonomischen Bereich ließen Beziehungsgeflechte in den Vordergrund treten, die die gewohnten Prinzipien des Aufstiegs durch Arbeitserfahrung, der Anciennität auch im knappschaftlichen Rang brüchig werden ließen und eine auf die Arbeitseinheit der Ortskameradschaft aufbauende, vor allem durchgängige Belegschaftsintegration zunächst unmöglich erscheinen ließen.

Das Steigerrevier, das Schichtensystem, die Trennung von Über- und Untertagebelegschaften, die (oft fremdsprachigen) bergunerfahrenen Zuwanderer, deren unterschiedliche Qualifikationsvoraussetzungen etc. brachen und überlagerten Solidarisierungsmöglichkeiten innerhalb der Schichten und Zechen, wie sie sich aus den arbeitsprozessualen Gruppenbeziehungen innerhalb der Ortskameradschaften ergaben. Diese gegenläufigen Tendenzen setzten sich fort bzw. entstanden auch in Bereichen außerhalb des Betriebes, also in Familien, Wohnverhältnissen, politischen Einstellungen, Freizeitgestaltung, Religionsausübung etc.

Dagegen stand der starke Bezug der Bergarbeiter zu ihrer Arbeit, den sie vor allem in der Arbeit vor Ort, also in der Organisationseinheit der Ortskameradschaft fanden, eine Chance, die Zerrissenheit des Betriebes aufgrund der technischorganisatorisch bedingten und unternehmerisch vorangetriebenen Arbeitsteilungen langsam aufzuheben, die fremden Zuwanderer zu assimilieren <sup>1)</sup> und so zu einem solidarischen, ar-

---

1) W.Brepohl bestätigt die Bedeutung der Ortskameradschaft für die Integration der fremden Zuwanderer, wenn auch in der ihm eigenen schwülstigen und zum Teil ideologieträchtigen Ausdrucksweise: "Daher vollzog sich in der Industrie die Verwestlichung der Ostdeutschen und sogar die Eindeutschung der Polen... . So ist denn auch die deutsche Industrie in der im Ruhrgebiet gewachsenen Form eine starke Kraft des Zusammenschlusses und der Angleichung aller Mitschaffenden. Es waren weniger die hohen geistigen Mächte der Nation als das einfache Ethos der Arbeit, das hier vieles in die gleiche Form brachte. Innerhalb der Arbeiterschaft selbst war es die Kameradschaft, die in demselben Sinne wirkte" (W.Brepohl: Der Aufbau des Ruhrvolkes im Zuge der Ost-West-Wanderung.

beitsbestimmten und betriebsbezogenen Denk- und Handlungsgefüge der Betriebsbelegschaften zu gelangen.

Die Diskussion zweier unterschiedlicher Strukturmerkmale der Zechenbelegschaften, die - zunächst unabhängig voneinander und zum Teil quer zueinander verlaufend - verschiedene Beziehungsgeflechte und Kommunikationsmöglichkeiten bedeuteten, sollen den komplexen Entwicklungsprozeß des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens in weitere wesentliche Bedingungen zerlegen. Gemeint ist damit zum einen die Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Arbeitsfunktionen, zum anderen nach der Herkunft und weiteren biographischen Merkmalen der Bergarbeiter.

#### Die Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Arbeitsfunktionen:

Mit der erheblichen Vergrößerung der Zechenbelegschaften während der Umbruchperiode <sup>1)</sup> erfolgte eine Differenzierung in Planung, Führung und Verwaltung sowie in Auffahrung, Gewinnung und Förderung.

Es wurden neue Belegschaftsteile geschaffen, die sich von

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1188:

Beiträge zur deutschen Sozialgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts, Recklinghausen 1948, im folgenden zitiert als: Ruhrvolk, S.183). Brepohl meinte mit dem Begriff der 'Kameradschaft' sowohl eine von ihm nicht näher begründete Solidarität zwischen den Arbeitern als auch die spezifische Organisationsseinheit im Bergbau, in der diese Integrationsleistungen vorrangig erbracht wurden. Dabei muß jedoch angemerkt werden, daß sich eine solche Integration erst nach der Umbruchperiode vollzog, also letztlich nach der Jahrhundertwende, und dies auch nur zum Teil.

1) Siehe dazu die Zahlen über die steigenden Belegschaftsgrößen im Ruhrbergbau in Kapitel 2.3.2.1.1. (Technische und ökonomische Expansion des Bergbaus). G.Adelmann hat die Vergrößerung der Betriebsbelegschaften am Beispiel von verschiedenen Zechen im einzelnen dargestellt. So wuchs beispielsweise die Belegschaft der Prosper-Schächte der Arenberg Bergbau GmbH in Bottrop von 55 (54 und 1 Beamter) in 1856 auf 3.292 (3.231 Arbeiter und 61 Beamte/Angestellte); die Belegschaft der Schachtanlagen II/III und IV/V der Concordia Bergbau Aktien Gesellschaft Oberhausen stieg von 540 in 1854 auf 1.953 in 1890 (nur Arbeiter); vgl. G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S.85 und 163, weitere Belegschaftszahlen anderer Zechen vgl. ebenda, S.5f. u. S.215.

der nun auch zersplitterten Arbeiterbelegschaft stark abgrenzten, wobei die relativ isolierten Gruppen jeweils eigene, voneinander isolierte Netze kommunikativer Beziehungen aufbauten.

Vor allem die Vervielfachung der Betriebspunkte unter Tage und die Entstehung ausgedehnter Grubenbaue führten zu Ausgliederungen bestimmter Arbeitsfunktionen (zum Beispiel Schachtarbeiten, Auf- und Abbauen von Bremsbergen) und zu kontinuierlicher Instandhaltung <sup>1)</sup>. Zudem verlangte eine rentabilitätsorientierte Betriebspolitik die bessere Ausnutzung der Maschinen und Bauten durch den Mehrschichtbetrieb, der wiederum die Entlastung der Hauptförderschicht von Nebenarbeiten wie Reparaturen in Abbaunähe, Auffahrung der Abbaustrecken, Rauben verlassener Bauten und Versatzarbeiten bedeutete. Damit wurden neue, zusätzliche Arbeiterkategorien außerhalb des Zusammenhangs von Förderung und Gewinnung geschaffen <sup>2)</sup>.

Auch nach 1880 verlor die Ortskameradschaft nicht ihre dominierende Stellung innerhalb des Kohलगewinnungsprozesses - trotz aller Differenzierung der Arbeitsfunktion und trotz der Tatsache, daß die Schlepper allmählich aus der Kameradschaft ausgegliedert und ihr Einsatz zentral gesteuert wurde.

So blieb auch in den 'Großschachtanlagen der 2. Generation' die Ortskameradschaft das entscheidende Moment der Arbeits Erfahrungen der Bergarbeiter. Die Kameradschaften lösten sich keineswegs auf, wie Klaus Tenfelde es in einer Überschätzung des Verbreitungsgrades des Strebbaus (anstelle des Pfeilerrückbaus) behauptet <sup>3)</sup>.

Es bleibt festzuhalten, daß - im Vergleich zu den Stollenzechen und frühen Tiefbauten - der Schachtbergbau im Verlaufe der Umbruchperiode eine zunehmende, technisch-organisatorisch und ökonomisch bedingte Differenzierung auch der Unter-

---

1) Vgl. K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.297 f.

2) Siehe die Tabelle: Differenzierung der Arbeitsfunktionen im Bergbau auf Seite 1191, aus: K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.295 f.

3) Vgl. ebenda, S.330 ff.

Differenzierung der Arbeitsfunktionen im Bergbau

| Arbeitsbereich              | Arbeiterkategorien                 |                                                           |                                                                                                                      |
|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             | Stollenzechen und frühe Tiefbauten | Tiefbauten der 1. Generation (ca.1840-1880)               | Großschachtenlagen der 2. Generation (ca.1880 ff)                                                                    |
| <u>Unter Tage</u>           |                                    |                                                           |                                                                                                                      |
| a) Gewinnung und Auffahrung | Hauer, Schlepper                   | Kohlen- u.Gesteinshauer, Schlepper                        | Kohlenhauer, Lehrhauer, Schießmeister, Schlepper, Schacht- u.Gesteinshauer im Subkontrakt "Unternehmer"              |
| b) horizontale Förderung    | Schlepper, Förderleute             | Schlepper, Pferdejugen                                    | Schlepper, Pferdejugen, Lokomotivführer, Anknebeler                                                                  |
| c) Schachtförderung         | -                                  | Anschläger, Aufschieber                                   | Anschläger, Aufschieber                                                                                              |
| d) Sonstige Arbeiten        | Hauer                              | Hauer, Zimmerhauer                                        | Reparaturhauer, Schachthauer im Subkontrakt ("Unternehmer"); Grubenhandwerker (Schlosser, Elektriker)                |
| <u>Über Tage</u>            |                                    |                                                           |                                                                                                                      |
| e) Förderung                | Haspelknechte (bei Tiefbauten)     | Anschläger, Abnehmer, Fördermaschinisten, Schürer, Heizer | Anschläger, Abnehmer, Fördermaschinisten                                                                             |
| f) Verarbeitung und Absatz  | Schichtmeister sowie Bergbehörde   | Wiegemeister, Rangierer, Platzarbeiter                    | Wäschearbeiter, Kokereiarbeiter, Platzarbeiter, Rangierer, Haldenarbeiter, Werkstattarbeiter u. a., Zechenhandwerker |
| g) Verwaltung               | Schichtmeister sowie Bergbehörde   | Lohnbüro, Kaue, Magazine                                  | Kaue, Lampenstube, Magazine, Steigerstube, Lohn- bzw. Zechenbüro                                                     |

Führung und Aufsicht

|                   |                                                                               |                                                          |                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| h) Zechenpersonal | Schichtmeister, Steiger, (mitarbeitende) Hilfssteiger                         | Steiger, Betriebsführer                                  | (1) Förderung u. Gewinnung: Fahrhauer, Steiger, Fahr- u. Obersteiger, Betriebsführer<br>(2) Sonstige: Maschinensteiger, Schießsteiger, Wettersteiger, Elektrosteiger<br>Betriebsführer über Tage<br>Sicherheitssteiger |
| i) Bergbehörde    | Oberschichtmeister, Obersteiger, Reviergeschworene, Oberbergamt und Bergämter | Reviergeschworene, Oberbergamt (bis 1860 auch Bergämter) | Reviergeschworene, Bergämter, Oberbergamt                                                                                                                                                                              |

tagebelegschaft mit sich brachte, andererseits jedoch durch die liberale Bergrechtsreform auch eine Nivellierung innerhalb dieses Belegschaftsteils erfolgte. Zwar verblieb auch nach 1865 das Einteilungsschema der Knappschaften (also die Einteilung der Bergarbeiter in drei Klassen), dennoch hatte dieses Schema nur noch einen rein versicherungsrechtlichen Bezug und nicht mehr die materielle (zum Beispiel Arbeitsplatz- und Lohngarantie) und immaterielle Bedeutung (Verankerung in einem ständisch-feudalen System) wie vor der Bergrechtsreform.

Vor der Bergrechtsreform hatten die staatlichen Bergbehörden darauf geachtet, daß stets ein Verhältnis von 2 : 1 zwischen Bergleuten 1. und 2. Klasse bestand; in den 1850er Jahren verschob sich die Relation auf 3 : 2 <sup>1)</sup>, während die unständigen Tagelöhner (3. Klasse) zu jener Zeit auf rund ein Drittel der Belegschaft answollen und danach sogar noch einen höheren Anteil hatten. So waren beispielsweise 1885/86 auf der Zeche Hannover in Bochum 39.3% der Belegschaft Bergarbeiter 1. Klasse, 14.7% solche 2. Klasse und 41,5% 3.Klasse (hinzu kamen noch 2% Beamte und 2,5% Jugendliche) <sup>2)</sup>.

Eine solche Einteilung nach der Bergrechtsreform und der technisch-ökonomischen Expansion hatte schon aus Gründen der Vergleichbarkeit zum Teil ihren Sinn verloren, da seit 1856/57 mehrfach mit den Statutenrevisionen der Knappschaftskassen die Unterschiedskriterien und -kategorien geändert wurden. Von größerer Bedeutung ist aber, wie oben schon angedeutet, daß sich nach 1850 der Unterschied zwischen Hauern und Schleppern auf den rein versicherungsrechtlichen Bereich reduziert hatte.

Durch den Bedeutungsverlust der ständischen Ränge und durch die Funktion der Ortskameradschaft als Lehr- und Lerngemeinschaft entstand eine Homogenisierung zwischen Hauern und Schleppern innerhalb der Arbeitsgruppe, die nun auch lohnmäßig vorangetrieben wurde.

Bis 1880/90 waren die Voraussetzungen für einen möglichst

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.249

2) Vgl. L.Rothert, a.a.O., S.30.



hohen Lohn eine langjährige Erfahrung und eine bei hohem Kraftaufwand zu erreichende (manuelle) Geschicklichkeit.

Konjunkturschwankungen nivellierten die Unterschiede, weil in Boomzeiten viele bergunerfahrene Arbeitskräfte - Schlepper - nun mit Hauerarbeiten beschäftigt wurden. Dadurch vergrößerten sich zum Teil die Möglichkeiten einer verbesserten Kommunikation zwischen den Arbeitern und zur Überwindung ständisch bedingter und auch nach der Bergrechtsreform sich in den Verhaltensweisen fortsetzender Unterschiede <sup>1)</sup>, wenngleich besonders in Krisenzeiten die nun stärker sichtbare Konkurrenz zwischen den beiden Arbeitergruppen in Form von tradierten Unterschieden wieder auflebte.

Zugleich schritt die Differenzierung der Arbeitsfunktionen auch im Untertagebetrieb fort, so daß besonders die Schlepper ab ca. 1880/90 wieder aus den Ortskameradschaften herausgenommen und zentral eingesetzt wurden <sup>2)</sup>. Für die Schlepper fiel damit die Ortskameradschaft in all ihren entscheidenden, verhaltens-/handlungsprägenden Funktionen fort, so daß für sie diese Organisationseinheit als Zentrum der arbeits- und berufsbezogenen Erfahrungen schwand und anderen Orientierungskomplexen Platz machte. Mit der Ausgliederung der Schlepper trafen sich Generations- und Zuwandererprobleme, wie sie vor 1850 nicht vorhanden waren. Denn nun wurden als Schlepper vorrangig die jungen, bergunerfahrenen Arbeiter eingesetzt, die zudem noch als Zuwanderer fremden Sprach- und Kulturräumen entstammten.

Insgesamt wurden die Verhaltensweisen der Schlepper von folgenden Bedingungen gekennzeichnet:

- dem Verstädterungsprozeß (großstädtische Kultur) <sup>3)</sup> auch der Bergarbeit in ihrem Bezug zum Raum ab 1870,
- dem Wegfall der Ortskameradschaft als zentralen

1) Siehe dazu Kapitel 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform).

2) Vgl. K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.333 f.

3) Siehe dazu Kapitel 2.2.1.2. (Urbanisierung und Wohnbedingungen) sowie Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich).

Erfahrungshorizont der Schlepper, wobei die Ortskameradschaft auch eine 'handwerkliche' Kontinuität der Bergarbeit trotz Industrialisierung darstellte und ein Beharrungsmoment im Sinne der Orientierung der Bergarbeiter an tradierten Maßstäben bedeutete;

- durch die Rekrutierung der Schlepper aus jungen, bergunerfahrenen, sehr oft unverheirateten und entsprechend ungebundenen Arbeitskräften,
- durch die kulturelle, religiöse, sprachliche etc. Fremdheit der Schlepper sowie
- durch die Zusammensetzung der Ortskameradschaften aus nunmehr älteren, bergerfahrenen Arbeitern.

Die Annahme, daß sich die Konfliktbereitschaft und die Politisierung der Schlepper beispielsweise durch den Verstädterungsprozeß (horizontale und direkte Kommunikation), die Proletarisierung und die offenkundige Benachteiligung gegenüber den Hauern vergrößern würde, erwies sich als so nicht zutreffend.

Zwar sind seit 1877, im Ruhrkohlenbergbau allerdings erst seit 1889, Schlepperstreiks bekannt <sup>1)</sup>, in denen sich die Schlepper durch besondere Streiklust auszeichneten und zum andern auch Initiatoren von Arbeitsniederlegungen waren, aber dennoch gelangten sie nie zu einer eigenen durchgehaltenen Streikorganisation, wie sie sich beispielsweise in den Streiks von 1872 und 1889 zeigte.

Schlepperstreiks brachen überraschend aus, traten scheinbar unmotiviert auf und endeten häufig in Tumulten und Zerstörungen. Insofern kann man das Verhalten der Schlepper im Vergleich zu den Hauern als vorpolitische, mehr moralisch geprägte Versuche zur subjektiven Verarbeitung der Anforderungen und Zwänge der sich aus der industriellen Lohnarbeit ergebenden Probleme bezeichnen.

Die Handlungen der Schlepper lassen sich erklären aus der Unsicherheit, den Ängsten und der Fremdheit, wie sie sich aus ihren spezifischen Bedingungen herleiten lassen und

---

1) Vgl. K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 513.

noch durch den Verlust der direkten Zugehörigkeit zur Ortskameradschaft als stabilisierendes und kommunikationsförderndes Element vergrößert wurden.

Es bauten sich auch erhebliche Konkurrenzen zwischen den Hauern einerseits und den Schleppern andererseits auf, die zwar meistens latent blieben und von der notwendigen Arbeitsdisziplin und auch den Kooperationsnotwendigkeiten zuge deckt wurden, aber in öffentlich gemachten Situationen - so dem Streik von 1889 <sup>1)</sup> - offenkundig wurden (so waren die Träger der Streiks die bergerfahrenen Hauer).

Daraus folgte das Oberbergamt Dortmund in seiner Analyse über die Ursachen des Streiks von 1889, der im Ruhrgebiet ausbrach und auch hier seine größte Wirkung erzielte, daß es gerade die heterogene Zusammensetzung der Zechenbelegschaften war, die entscheidend dazu beitrug, daß sich die Konflikte in einer Art und Weise entluden, wie sie nun keineswegs den ständisch-geregelten, auf den Petitions- und Beschwerdeweg festgelegten Konfliktlösungsmechanismen im Bergbau vor 1850 entsprach <sup>2)</sup>:

Durch das Emporblühen des Privatbergbaus in Westfalen und den vorhandenen Arbeitermangel strömten aus allen Gegenden des Landes Arbeiter nach den Industriebezirken, um beim Bergbaubetriebe Beschäftigung zu finden. Schuster, Schneider und landwirtschaftliche Arbeiter wurden sogenannte Bergleute und wurden alsbald mit Obliegenheiten betraut, die weder ihren individuellen Fähigkeiten noch ihrer Erfahrung und Ausbildung entsprachen. Die unter der alten Gesetzgebung herangebildeten, von Stufe zu Stufe, d.h. vom Jungen zum Schlepper, vom Schlepper zum Lehrhauer, vom Lehrhauer zum Vollhauer emporgestiegenen erfahrenen und geschickten Bergleute, sie kamen bald in die Minorität gegen den sich regellos zusammensetzenden modernen Bergmannsstand.

Diese Analyse des Oberbergamtes ist insofern nicht zutreffend, als die zugewanderten Bergarbeiter in ihrer Mehrzahl sowohl bei Streiks als auch Versuchen zur gewerkschaftlichen

---

1) Auf den Streik von 1889 soll später noch genauer eingegangen werden, vgl. Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter).

2) Bericht des Oberbergamtes Dortmund an den Minister für öffentliche Arbeiten, vom 23. November 1889, abgedruckt in G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 140 f.

Verbandsbildung passiv blieben und also die Probleme der industriellen Lohnarbeit verdrängten. Es waren vielmehr die "alteingesessenen" Bergarbeiter, die sich gegen bestimmte Folgen der technischen und ökonomischen Expansion des Bergbaus sowie der preußischen Bergrechtsreform wehrten. Eine Folge davon war - und nur in diesem Punkt scheint die Erklärung des Oberbergamtes zutreffend zu sein - die Heterogenität der Zechenbelegschaften bzw. der Ruhrbergarbeiterschaft insgesamt, und in diesem Zusammenhang trat sowohl eine - lohnarbeitsimmanente - Konkurrenz zwischen den Individuen als auch eine Konkurrenz zwischen bestimmten Belegschaftsgruppen auf.

In der Beschreibung des Oberbergamtes Dortmund wurden weiterhin die (verschlechterten) Aufstiegsmöglichkeiten der Bergarbeiter angesprochen. Durch die neuen Bedingungen war der vor 1850 ständisch festgelegte, starre, aber für jedermann einsehbare Karrierepfad zerbrochen, der zwar einerseits lange Wartezeiten bedeutete, aber andererseits durchschaubar war, bestimmte Erwartungen auch bei entsprechendem Verhalten erfüllte und vor allem die Konkurrenz zwischen den einzelnen Bergleuten so weit wie möglich ausschaltete.

Mit den umwälzenden Veränderungen nach 1850, den nach anderen Kriterien (individuelle Leistung, Wohlverhalten, Günstlingswirtschaft) gestalteten Aufstiegsmöglichkeiten (die zudem immer begrenzter wurden) galten nun auch die alten Maßstäbe der sozialen und ökonomisch-materiellen Bestätigung und Belobigung für die ständisch-korporativ "sozialisierten" Bergarbeiter nicht mehr und vergrößerten Unsicherheiten und letztlich auch Unzufriedenheiten.

Neben diesen - nicht ganz unwesentlichen - arbeitsorganisatorisch-ökonomisch bedingten Veränderungen der Struktur der (Untertage)Belegschaft brachten die technische und ökonomische Expansion des Bergbaus, vor allem in der Form der Vergrößerung der Zechen, auch eine strikte Trennung zwischen den Bergarbeitern vor Ort und dem Aufsichtspersonal, also den (Revier)Steigern <sup>1)</sup>.

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 251 u. 253 sowie ders.: Arbeitsplatz, a.a.O., S.332 f.

War vor 1850 noch die persönliche Nähe der Grubenbeamten-schaft aufgrund übersichtlicher Betriebsgrößen, der Aufstiegsmöglichkeiten des Abbaupersonals in die Beamten-schaft aufgrund der bekannten Kriterien wie Geschicklichkeit, Erfahrung und Bildung, vor allem aber der gleichartigen Zuordnung beider Gruppen unter die neutrale staatliche Direktionsinstanz gegeben, und bewirkte dies alles eine beidseitig Vorhandene, grundsätzliche Zufriedenheit (bei allen Auseinandersetzungen um bestimmte Probleme) in einer ständisch gegliederten Gesellschaft, so wurde auch in dieser Beziehung nach 1850 ein ökonomisch-brutaler, politisch-sozialer Interessengegensatz wirksam und prägte damit auch die harte und auch subjektiv vollzogene Trennung zwischen Abbaupersonal vor Ort und Aufsichtspersonal.

Zwei Gründe waren dafür maßgeblich: Erstens wurden die Grubenbeamten schon aufgrund des Miteigentümergegesetzes von 1851 fast gänzlich der Entscheidungs- und Disziplinargewalt der staatlichen Behörde entzogen. Die Grubenbeamten - insbesondere nun die Steiger - waren für die Arbeiter die Repräsentanten eines neuen sozialordnenden Systems, das das alte, auf den Wechselbezug von Gehorsam und Pflicht der Bergleute gegenüber den Behörden und dem Fürsten einerseits, auf jenen von Sicherheit und Bevorrechtung der Bergleute andererseits zerstörte und nun die alte staatliche Herrschaft selbst übernahm, ohne daß zugleich die soziale Verantwortung von den privaten Gewerken mit übernommen worden wäre.

Die Bergarbeiter reagierten in ihrer Mehrzahl zunächst darauf, wie sie es gewohnt waren: mit Beschwerden und Petitionen, die aber schon neue Elemente des Protestes und sogar Widerstandes enthielten, gewissermaßen als Vorgriff auf ein der Lohnarbeiterrationalität adäquates Konfliktverhalten, das als politisch-langfristig zu kennzeichnen ist <sup>1)</sup>.

1) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform) sowie Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter).

Mit der Änderung des Konfliktverhaltens in den Jahren und Jahrzehnten nach der Bergrechtsreform fiel auch der zweite Grund für die Trennung zwischen Untertagebelegschaft und dem Aufsichtspersonal zusammen: aufgrund der steigenden Betriebsgrößen und der ökonomischen Krise nach 1873 wurden die Betriebspunkte, die ein Reviersteiger zu beaufsichtigen hatte, zahlenmäßig immer größer, und zugleich wurde die Anzahl der Steiger mit dem Ziel der Kostenreduzierung (relativ) immer weiter gesenkt. So waren 1890 Reviergrößen von ca. 80 Bergarbeitern durchaus üblich, d.h. daß bei einer Größe der Ortskameradschaften von drei bis vier Arbeitern ein Steiger 20 bis 27 Abbauorte zu beaufsichtigen hatte - bei einer achtstündigen Schicht und den langen Wegen unter Tage kam der Steiger kaum mehr als einmal pro Schicht bei einer Ortskameradschaft vorbei und konnte dort auch nur kurz verweilen.

Neben der damit verbundenen Erweiterung der Autonomie der Ortskameradschaften zog eine solche Entwicklung auch eine klare soziale Distanz zwischen Grubenarbeitern und Steiger nach sich, da (auch rein zeitlich) nur geringe Möglichkeiten bestanden, die zahlreichen Konflikte in irgendeiner Art und Weise zu besprechen. Denn immerhin mußte die Kameradschaft ihren Gedingelohn mit dem Steiger aushandeln, immerhin hatte der Steiger einen erheblichen Einfluß auf den Einsatz von Disziplinierungsmitteln wie Wagennullen, Füllkohlenabzüge etc. - und er nutzte einen solchen Freiraum, der durch den Rückzug des Staates entstanden war, auch derart willkürlich und regellos aus, daß diese Art der vom dem Steiger maßgeblich mit gestalteten Betriebspolitik als 'Steigerwillkür' bekannt wurde, dabei letztlich aber nur Ausdruck des Grubenmilitarismus der privaten Gewerken war. -

Der Graben zwischen Untertagebelegschaft und Steiger wurde noch tiefer durch die aufgrund des Zuzugs fremder Arbeiter immer ungleicher werdenden Aufstiegschancen, da die Zuwanderer im allgemeinen bedeutend schlechtere Voraussetzungen (bedingt durch die Bergunerfahrenheit, die schlechten schriftlichen wie mündlichen Sprachkenntnisse in hochdeut-



scher Sprache etc.) zum Aufstieg als Steiger hatten im Vergleich zu den ohnehin recht geringen Möglichkeiten auch der Deutschen, was wiederum die Trennung der Belegschaften aufgrund kultureller, sprachlicher, religiöser etc. Unterschiede verstärkte.

Somit blieben auch andere Aufstiegsmöglichkeiten <sup>1)</sup> innerhalb der Zeche - etwa in niedrige Verwaltungstätigkeiten - den Bergarbeitern vielfach verschlossen, weil dazu der Besuch einer Bergschule notwendig war (wozu nur wenige Bergarbeiter die Voraussetzungen hatten).

Zugleich war die Möglichkeit für Bergarbeiter, sich in einer anderen Branche Arbeit zu suchen und so zum Beispiel die erheblich besseren Aufstiegchancen in der metallverarbeitenden Industrie zu nutzen, auch aus Gründen des zunehmenden Verschleißes mit steigendem Alter beschränkt: wer nicht schon als sehr junger Bergarbeiter in einer anderen Branche um Arbeit nachsuchte, verblieb bei einem zu späten Wechsel auch in der neuen Branche nur als un- und angelernter Arbeiter.

Eine solche Entwicklung wurde durch die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts aufkommenden gesellschaftlichen Vorurteile (besonders bei der eingessessenen Bevölkerung) gegenüber Bergarbeitern - auch genährt durch die fremde Herkunft sehr vieler von ihnen - nur noch verstärkt, so daß ein beruflicher und sozialer Aufstieg in andere Bereiche zusätzlich sehr erschwert wurde <sup>2)</sup>; dies alles auch nur ein Ausdruck des Abbröckelns der bisher stabilen (standes)gesellschaftlichen Verortung der Bergarbeit. -

---

1) Dabei wird unter sozialem Aufstieg sowohl die innerhalb einer Generation als auch die innerhalb einer Generationenfolge (zwei und mehr Generationen) vollzogene individuelle vertikale Mobilität verstanden, wobei Verbesserungen des individuellen sozialen Status zumeist an dem des Vaters gemessen werden, vgl. H.Kaelble: Sozialer Aufstieg, a.a.O., S.44.

2) Zu der beruflichen Mobilität speziell auch der Bergarbeiter siehe Kapitel 2.2.2.3. (Berufliche und branchenmäßige Mobilität). Dabei sind hier zwei gegenläufige Tendenzen festzustellen: Zum einen die auch ursächlich mit der Massenzuwanderung zusammenhängende Abwertungstendenz des Bergmannberufes vor allem bei der alteingesessenen Bevölkerung (auch

Die beschriebenen Umstände bewirkten für die Bergarbeiter eine sowohl objektiv gegebene als auch subjektiv empfundene Barriere gegenüber den Vorgesetzten, insbesondere den Steigern, und gegenüber anderen Teilen der Zechenbelegschaft und bedeuteten damit auch ein Hindernis zur Belegschaftsintegration.

Andererseits bewirkte die Abschottung der Untertagearbeiter gegenüber Vorgesetzten und anderen Belegschaftsteilen ein Zusammenrücken der Untertagebelegschaft und hatte durch eine entsprechend entstehende 'Bunkermentalität' eine wesentliche Funktion im Assimilierungsprozeß, der allerdings seinerseits wiederum verzögert wurde durch Zentrierung der Bergarbeiter gemäß ihrer landsmannschaftlichen Herkunft auf bestimmte Ortskameradschaften/Schichten/Zechen/Regionen.

Die Steiger als Vorgesetzte und Aufsichtspersonal repräsentierten in dem Prozeß der gegenseitigen Isolierung nur einen Teil der Zechenbelegschaft, die sich infolge der bergbaulichen Expansion insgesamt im Vergleich zu den eigentlichen Untertagearbeitern zahlenmäßig ständig vergrößerte und vor allem auch differenzierte.

So betrug 1875 der Anteil der Übertagearbeiter in allen Zechen des Ruhrgebietes immerhin 20,26%, hinzu kam noch der Anteil des Aufsichtspersonals über und unter Tage mit 3,4%<sup>1)</sup>. Die Untertagearbeiter, die eigentlichen Grubenarbeiter also, machten nur noch 76,34% der Gesamtbelegschaft aus.

Während sich die zahlenmäßige Entwicklung des Verwaltungspersonals bis 1890 noch in sehr engen Grenzen hielt - mit hin also auch in den Zechen keine Industriebürokratie mit nennenswertem Gewicht bestand -, wuchs die Zahl der Zechenhandwerker relativ stark an (bis zu 3% der Gesamtbelegschaft).

Fortsetzung der Fußnote 2 von Seite 1199:  
abzulesen am Berufswahlverhalten), zum andern der soziale Aufstieg des ostelbischen Landarbeiters durch eben diese Massenzuwanderung.

1) Dazu muß allerdings vermerkt werden, daß infolge der Krisenjahre nach 1873 der Anteil der Übertagebelegschaft ständig gesenkt wurde, er betrug 1886 nur noch 17,8%; zu all den genannten Zahlen vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.248.

Es entstand neben den Grubenarbeitern (Hauern und Schlep-  
pern) eine zweite Gruppe innerhalb der Belegschaft, die  
zwar anteilmäßig recht gering war, aber aufgrund der spe-  
zifischen Situation und der ständisch-beruflichen Perspek-  
tiven der (Industrie)Handwerker dennoch überproportional  
prägend wirkte <sup>1)</sup>.

Eine dritte nicht unwesentliche Gruppe einer Zechenbeleg-  
schaft war die der Maschinisten, Heizer, sonstigen Maschi-  
nenwärter sowie Zugführer, Bremser, Bahnwärter und Rangie-  
rer. Sie hatten trotz unterschiedlicher Qualifizierung,  
Status etc. alle gemeinsam, daß sie mit der Transport- und  
Maschinenarbeit mehr die technisch-organisatorische Seite  
der Kohलगewinnung betrieben, während ja gerade dieser  
Aspekt in der Arbeit vor Ort kaum eine Rolle spielte. Schon  
aus diesem Grund besaß die Bergarbeit als solche für die  
Maschinen- und Transportarbeiter nicht den prägenden Erfah-  
rungswert, wie sie für das Bewußtsein der Grubenarbeiter  
eine Rolle spielte. Diese Arbeiter - und ähnliches gilt  
auch für die Übertagearbeiter insgesamt - fanden ihre so-  
ziale Identifizierung in weit größerem Maße als die Gruben-  
arbeiter in den sozialen Zusammenhängen der Schicht/Zeche  
in ihrer Gesamtheit. Daneben war das Handeln der Maschinen-  
und Transportarbeiter von anderen Inhalten geprägt als je-  
nes der Untertagearbeiter, die sich vorwiegend mit solchen  
Problemen beschäftigten, wie sie sich unter Tage ergaben -  
sei es die Arbeitssicherheit, die Aushandlung des Gedinge-  
lohns, das Wagennulln; alles Konflikte, die die Arbeiter  
einer Zeche über Tage nur sehr viel mittelbarer berührten.

Daraus ergaben sich die entscheidenden Bruchstellen im ein-

---

1) Zu den Handwerkererfahrungen, deren beruflichen Perspek-  
tiven und (vor)politischen Handlungen siehe Kapitel 2.2.3.2.9.  
(Der handwerkliche Berufsbegriff der Arbeiterbewegung und  
deren Stellung zur betrieblichen Leistungs- und Arbeitszeit-  
politik) sowie Kapitel 2.3.1.2. (Rekrutierung der Textilar-  
beiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation). Handwerker  
entnahmen dabei die soziale Sinngebung ihrer Arbeit unmittel-  
barer aus deren Berufscharakter, als Maschinenarbeiter dies  
tun konnten. Damit ähnelten sie einerseits den Bergarbeitern  
(unter Tage), andererseits war ihr Berufsbegriff sehr viel  
ständisch-zünftbrischer bestimmt, als dies bei jenem der in  
der Auflösung begriffenen der Bergarbeiter nach 1850 der Fall  
war.

heitlichen Belegschaftshandeln, wie sie in großen Streiks und Versuchen der gewerkschaftlichen Verbandsbildung manifest wurden.

Die Schicht als ein weiteres an sich wesentliches Strukturierungsmerkmal einer Belegschaft bot den Bergarbeitern im Vergleich zur Ebene der Ortskameradschaft geringere Identifizierungsmöglichkeiten und war damit sehr viel weniger Ausgangspunkt für gemeinsames, auch auf Dauer gestelltes sowie trag- und belastungsfähiges Handeln. Ihre Bedeutung bis 1880/90 lag vor allem in einer aufgebauten Konkurrenz zwischen den Kameradschaften, die schichtweise am selben Ort arbeiteten. Sowohl die Frühschicht (6 - 14 Uhr), die zunächst als Hauptförderschicht galt, als auch die Mittagschicht (14 - 22 Uhr), die sich im Verlauf der Umbruchperiode immer mehr von einer Reparatur-, Versatz- und Streckenvortriebsarbeitsschicht hin zu einer vollwertigen Kohलगewinnungsschicht wandelte <sup>1)</sup> (unter dem betriebswirtschaftlichen Aspekt der Kapazitätsausnutzung) hatten zwar in der bergbauspezifischen Organisationseinheit, der Ortskameradschaft, den gleichen technisch-organisatorisch bestimmten Erfahrungsraum (der noch handgreiflicher wurde, wenn die Kameradschaften schichtweise am selben Ort arbeiteten), bezogen aber sowohl aufgrund der eigenen, ökonomisch-individualistischen Vorteilsmaximierungsstrategie sowie aufgrund der Befürchtung, einen vorher erworbenen 'Ruf als guter Arbeiter' zu verlieren, der ja unverzichtbares Statussymbol zumindest für diejenigen war, die noch ihre Orientierungen aus dem ständisch bestimmten Sozial- und Leistungsgefüge des Bergbaus vor 1850 bezogen, gegeneinander Stellung. Verstärkt wurden solche konkurrenzbestimmten Verhaltensweisen noch von den aus Profitmaximierungs-, Disziplinierungs- und Unterdrückungsgründen betriebenen Spaltungsversuchen seitens der Zechenleitungen.

---

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.250.

### Die Differenzierung der Zechenbelegschaften nach ihrer Herkunft:

Die Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Herkunft und weiteren biographischen Merkmalen der Belegschaftsmitglieder <sup>1)</sup> kann im (Ruhr)Bergbau nicht nur auf der arbeits- und betriebsbezogenen Ebene diskutiert werden, darüberhinaus hatte eine solche Differenzierung wesentliche Ursachen und auch Folgen im außerbetrieblichen Bereich - also in der Familie, im Freizeitverhalten etc. Hier entstanden Beziehungsgeflechte und Kommunikationsstrukturen, die zum Teil quer zu jenen sich aus der Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Arbeitsfunktion ergebenden liegen. -

Wichtige Voraussetzung für eine hinreichende Diskussion der Belegschaftsstruktur sind Überlegungen zur (vor allem auch räumlichen) Mobilität (die ganz wesentlich vom industriellen Arbeitskräftebedarf bestimmt wurde) und zum Arbeitsplatz- und Betriebswechsel als betrieblicher Fluktuation, die zum Teil einen Berufswechsel mit bedingte.

Insgesamt muß hier zwischen Nah- und Fernwanderung unterschieden werden <sup>2)</sup>; die Fluktuation kann systematisch als eine Dimension einer allgemeinen Mobilisierung der arbeitenden Bevölkerung im Sinne eines Proletarisierungsprozesses begriffen werden.

Eine solche Mobilisierung setzte sich zusammen aus der

- a) Auswanderung infolge der Überbevölkerung und Pauperisierung;
- b) Binnenwanderung mit einem städtischen Wanderungsgewinn (Urbanisierung);

---

1) Dabei handelte es sich im Bergbau fast nur um Männer, Frauen spielten hier so gut wie keine Rolle.

2) Siehe dazu die Diskussion in Kapitel 2.2.2.2. (Die räumliche Mobilität der Bevölkerung als wesentlicher Ausdruck der Verarbeitungsschwierigkeiten der neuen Anforderungen), Kapitel 2.2.2.3. (Berufliche und branchenmäßige Mobilität), Kapitel 2.2.2.4. (Mobilität, Protestverhalten und Organisation in den Gewerkschaften), sowie vor allem auch in Kapitel 2.3.1.2. (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation).

- c) Ost-West-Wanderung, die vor allem dem industriellen Arbeitskräftebedarf im Westen und der Freisetzung von Landarbeitern, Bauern etc. infolge der Mechanisierung der Landwirtschaft geschuldet war;
- d) Betriebswanderung, die vor allem beruflich bedingt war.

Aus unseren zur Mobilität schon diskutierten Überlegungen ergab sich, daß die Binnenwanderung vor allem auch konjunkturell bedingt war, sie war daneben stark (agrarisch und industriell) saisonal ausgeprägt und bildete zusammen mit der Stadt-Land/Land-Stadt-Wanderung eine Klammer zwischen industriellem/städtisch-gewerblichem und agrarisch/ländlich-gewerblichem Bereich.

Vor allem Männer waren es, die in die Industrie gingen (Frauenmobilität war zumeist (städtische) Dienstbotenwanderung, aber auch von den Arbeitsmöglichkeiten in der Textilindustrie geprägt), die zudem meist noch ledig, relativ jung und (noch) nicht hoch qualifiziert waren. Es überwog die Einzelwanderung (weniger die Familienwanderung), die Fernwanderung gewann nach 1870 gegenüber der Nahwanderung zunehmend an Bedeutung.

Sowohl die Ost-West-Wanderung als auch der im Rahmen der Nahwanderung erfolgte Arbeitsplatz- und Berufs/Betriebswechsel wurden sehr oft von den Betroffenen als zeitlich begrenzte Perspektive angesehen. Nach der Arbeit in der (städtischen) Industrie wollte man wieder zurück in die gewohnten handwerklich-agrarischen Bindungen. Der Arbeitsplatz- und Betriebswechsel, auch unter dem Begriff der betrieblichen Fluktuation zu fassen, hatte je nach Beruf, Herkunft, sozialer Situation und weiteren wesentlichen biographischen Merkmalen wie Alter, Familienstand etc. der Betroffenen eine je unterschiedliche Bedeutung in der Strategie der Fluktuierenden.

Mögliche Gründe könnten sein:

1. die Arbeitssuche. Zum einen schließt sie die Anpassung an den industriellen Arbeitskräftebedarf mit ein, zum andern ist sie aber auch eine Chancenwanderung zur Verbesserung der eigenen Situation und Position;



2. die Ansprüche an eine quasi ständische Dauer- und Lebensstellung als ein Ziel des intendierten Arbeitsplatz- und Berufswechsels. Als Bedingung dafür erscheint den Individuen eine entsprechende Qualifikation und ein bestimmter Status;
3. betriebliche und gesellschaftliche Konflikte, die von den Unternehmern repressiv behandelt wurden, und die oft in den Formen der Entlassung und der Nicht-Einstellung ('Schwarze Listen') ihren Ausdruck fanden;
4. die Forderung der industriellen Lohnarbeiter, daß die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise auch den Anforderungen und dem Normengefüge der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik angepaßt werden müßte, d.h. auch die Forderung nach angemessener 'menschlicher' Behandlung der Arbeiter durch den Unternehmer. Bei Nichterfüllung dieser Forderung, d.h. bei zu großem sozialen Druck der Unternehmer auf die Belegschaftsangehörigen oder/und zu unerträglichen Arbeitsbedingungen in engerem Sinne erfolgten Reaktionen der Arbeiter, sei es beispielsweise in der Form der 'industriellen Aggression', als punktuelle, allerdings perspektivlose totale Verweigerung, als Protest in der Form der Fluktuation und auch als politischer Widerstand in der Form des betrieblichen Mit- und Selbstbestimmungstrebens, das zunächst die Forderung nach Kontrolle des Unternehmerverhaltens bedeutete. -

Während die ersten zwei Gründe als ökonomisch-materiell-befriedigend bedingte zu kennzeichnen sind, stellen die beiden letztgenannten Gründe eher den politisch-kulturellen Aspekt des Handelns der Arbeiter dar.

Es wird nun zu fragen sein, inwieweit Rekrutierung und Zusammensetzung der Belegschaften auf die prozeßhafte Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens und eines politischen Selbstbewußtseins der Arbeiter Einfluß genommen haben und welcher Art dieser Einfluß war.

Die Saisonwanderung spielte im Bergbau auch noch in der Umbruchperiode eine Rolle, wenn auch mit abnehmender Bedeutung.

Sie war schon vor 1850 als vorindustrielle Form der Subsistenzsicherung der Landarbeiterschaft bekannt <sup>1)</sup> und war eine Nahwanderung. Für die 'Industriearbeiter mit ländlichem Hintergrund' ergänzten sich landwirtschaftliche Saison (von der Aussaat bis zur Ernte) und winterliche Bergarbeit (der Kohlenbedarf stieg insbesondere im Winter an).

Aus dem westfälisch-lippischen Agrarland und aus dem Minden-Ravensbergischen kamen die nichterbenden Bauernsöhne und Heuerlinge, aber auch aus der Guts- und Kötterwirtschaft außerhalb Westfalens, aus dem Hessischen, Nassauischen, aus Waldeck und Teilen der Rheinprovinz <sup>2)</sup>.

Daß eine solche Verzahnung zwischen Stadt und Land, zwischen (Bergbau)Industrie und Agrarwirtschaft nicht nur auf das Ruhrgebiet beschränkt war, zeigen die Forschungsergebnisse von Lawrence Schofer, der die "Formation of a Modern Labor Force" in Oberschlesien untersucht hat und spezifisch über die Rekrutierung der Bergarbeiter in der Zeit von 1865 - 1890 schrieb:

The pattern of employment in these cases resembles that in other industrializing areas, both European and non-European: devotion to subsistence agriculture coupled with winter industrial employment, or else more or less steady work in industry by one or more members of the family while the others tend the farm. Before 1890 employers complained about excessive labor turnover, which was often caused by harvest and other farming obligations. In August, 1863, for example, the shortage of miners became acute because "...the harvest period claimed a large group of workers and animals for hauling to the detriment of coal transport." In addition, this complaint of the Higher Mining Office went on, a significant number of

1) Vgl. K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.232 f. Tenfelde gibt mit zum Teil sehr interessanten Zahlen Aufschluß darüber, in welcher Weise der vorindustrielle Rhythmus von Arbeits- und Ruhemonaten mit dazwischenliegenden Phasen der Wanderung über den Rahmen der agrarisch-industriellen Saisonarbeit hinaus die Mobilitätsrhythmen der längst im Revier ansässig Gewordenen mit bestimmte.

2) Dieses wurde 'Sachsengängerei' (= auswärtige Saisonarbeiter) genannt. Solche Arbeiter hatten nicht die Absicht, sich von ihrer Heimat zu lösen, sie kamen zumeist ohne Familie und schickten den Großteil ihres Lohnes nach Hause, vgl. H. Th. Schmidt: (Unveröffentlichte) Untersuchung zur Geschichte der Ahrensberg Bergbau GmbH, Abteilung Prosper, 1954, in G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S.86-91. S.87.

miners switched back and forth between field work and mining work. One cannot definitely know that all these workers held some plot of land, but the withdrawal of draft animals from mining work indicates that a sizable group could be classified as peasants with nonviable holdings who needed to hire out their animals to make ends meet 1).

Zusammen mit jenen Nebenerwerbsbauern, die Tag für Tag von ihrem Land-Haus in die Zeche gingen, um dort zu arbeiten, und die während der schichtfreien Zeit und am Sonntag/Feiertagen ihr Land bestellten, bildeten die agrarischen Saisonarbeiter einen nicht unerheblichen Anteil an den Zechenbelegschaften auch noch im dritten Viertel des 19. Jahrhunderts 2).

Sie arbeiteten in Zechen, die bis in die 1870er Jahre in einer nicht entscheidend gewandelten, dörflichen-kleinstädtischen Umwelt entstanden 3). Die Bergarbeiter dieser Gruben kannten zum Teil noch das staatliche Direktionsprinzip (obwohl die Kötter etc. dort nur als Tagelöhner und nicht als Ständige gearbeitet hatten) und versuchten mit ihren Forderungen nach Rückkehr zu den von ihnen idealisierten ständisch-feudalen Herrschaftsformen, der harten Realität der Betriebspolitik der privaten Gewerke zu fliehen.

So waren auch Gartenbau und (Klein)Tierhaltung derjenigen Bergarbeiter, die sich - objektiv - mehr oder minder endgültig zur Ansiedlung in die unmittelbare Nähe der Zechen entschlossen hatten, nicht nur ein Ausdruck des materiellen Mangels 4), sondern hingen auch stark mit Wunsch nach Rück-

---

1) L.Schofer: The Formation of a Modern Labor Force. Upper Silesia, 1865-1914, Berkely u.London 1975, im folgenden zitiert als: Labor Force, S.55.

2) So auch den Belegschaftslisten der Bochumer Zechen 'Hannover' und 'Hannibal' zu entnehmen, vgl. L.Rothert, a.a.O., S.39.

3) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.222f. sowie S.236-238.

4) So schrieb ein zeitgenössischer Bericht über Bergarbeiterfamilien im Industriegebiet von Kattowitz (Oberschlesien): "Alle Leute halten sich ein bischen Vieh, Reminiszenz an die bäuerliche Herkunft, in der Regel Federvieh, gelegentlich Kaninchen. - Wenn es hoch kommt, ein Schwein oder eine Ziege. Dazu muß ein Stall vorhanden sein mit zwei Etagen, die eine zur Unterbringung des Viehs, die andere zur Aufbewah-

kehr zu einem in der Erinnerung idealisierten bäuerlichen Sein zusammen. Je weiter ein solch angestrebter Zustand - räumlich und zeitlich - im tatsächlichen Leben vieler Bergarbeiter entfernt bzw. zurück lag, desto allgemeiner und letztlich auch hilfloser war ein solcher Wunsch. Er hatte nichts mit einer politischen Veränderung des momentanen Zustandes als industrieller Lohnarbeiter zu tun, er war vor allem moralisch begründet und hatte seine Funktion in der Verarbeitung der Unsicherheiten und Ängste des neuen Zustandes als Bergarbeiter.

So kann ein Ergebnis der Untersuchungen von Detlev Puls über den Zusammenhang von Alltagserfahrungen und Protestverhalten der Bergarbeiter in Oberschlesien trotz aller unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten und Voraussetzungen auch für die entsprechende Kategorie von Bergarbeitern im Ruhrgebiet gelten <sup>1)</sup>:

Man hielt an den vertrauten ländlichen Bräuchen und Gewohnheiten auch oder gerade im Alltagshandeln fest, besonders hartnäckig dort, wo die alten Sitten mit den neuen industriellen Anforderungen und Zwängen am wenigsten in Berührung kamen: in der Privatheit der eigenen vier Wände.

Gerade der Versuch der 'ländlichen', fremden Bergarbeiter, tradierte Gewohnheiten einerseits und die industriell-kapitalistischen Anforderungen in einer neuen kulturellen Situation andererseits möglichst auseinanderzuhalten, deutet auf einen kaum zu verarbeitenden Widerspruch für die Arbeiter selbst hin. Das Wohnen und die gängigen Eigenbedarfswirtschaften der Industriearbeiter in ländlichen Bereichen (in den Formen der täglichen Pendelwanderung, der saisonalen Wanderung oder der objektiv endgültigen, subjektiv aber als vorläufig, stets revidierbar empfundenen Zuwanderung vor allem aus den östlichen Agrarbereichen) setzte einen hohen Identifizierungsgrad der Arbeiter mit den ge-

Fortsetzung der Fußnote 4) von Seite 1207:

rung des Futters. Von dieser Gewohnheit wollen sie auch nicht lassen, wenn sie in der Stadt wohnen. Überall in den großen Stadtkolonien ... finden sich daher in den großen Hofräumen die unvermeidlichen Stallgebäude" (zitiert nach D.Puls, a. a.O., S.201).

1) D.Puls, a.a.O., S.177.

wohnten, agrarisch bestimmten Lebens- und Arbeitsrhythmen voraus, was zum Teil erhebliche Konsequenzen für ihr Verständnis von der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter hatte. Denn die 'ländlichen' Industriearbeiter waren neben ihrer Situation und ihrem Status als (ungelernte) Schlepper im Bergbau noch geprägt von ihrer ehemaligen oder auch noch aktuellen Situation und Rolle als Landarbeiter, Kleinbauern, Kötter; sie konnten aufgrund dessen ihre Position und Situation als industrielle Lohnarbeiter nicht in dem Maße adäquat einschätzen und entsprechend handeln, wie es die gelernten Industriearbeiter mit schon in vorherigen Situationen gesammelten Industrieerfahrungen (mit Einschränkungen) konnten. Das konnte erhebliche Konsequenzen zum Beispiel bei Lohnauseinandersetzungen haben, während derer der Teil der 'ländlichen' Industriearbeiter, der aktuell einen Teil seiner materiellen Reproduktion und seines politisch-kulturellen Selbstverständnisses noch von und in der Landwirtschaft ableitete, nicht in einem Maße fordernd auftrat wie die 'vollen' Industriearbeiter, die ausschließlich auf den Gedingelohn angewiesen waren und zudem ein anderes Selbstverständnis von der Bewältigung sozialer Konflikte entwickelt hatten <sup>1)</sup>.

Dies bedeutete erhebliche Unsicherheiten im Verhalten jener Arbeiter, die nun angesichts des Zerbrechens der Ganzheitlichkeit von Lebens- und Arbeitszusammenhang nach neuen Orientierungen suchen mußten.

Eine solche Unsicherheit kennzeichnete auch den Teil der 'ländlichen' Industriearbeiter, der seinen Lebensunterhalt ganz aus der Existenz als Bergarbeiter (einschließlich der Kleintierhaltung und Gartenbewirtschaftung in den Zechenkolonien, deren Nutzung ja mit der Arbeit in der Zeche untrennbar verbunden war <sup>2)</sup>, beziehen mußte und zumeist (ab

---

1) Vgl. dazu auch die Untersuchung des Streikverhaltens der oberschlesischen Bergarbeiter 1889 von D. Puls, a.a.O., S. 182.

2) Die Nutzungsverhältnisse von Werkswohnungen wurden ausführlich diskutiert am Beispiel der betrieblichen Sozialpolitik von Krupp und Stumm, siehe Kapitel 2.3.1.4.2.



1870) aus dem Osten zugewandert war.

Denn auch deren Traditionen als ehemalige Bauern und Landarbeiter waren brüchig geworden (Schwinden des Fürsorgeprinzips, Entmoralisierung der Herrschaft und schwieriger gewordene materielle Reproduktion in und von der Landwirtschaft), und es war ein Proletarisierungsprozeß in Gang gesetzt worden <sup>1)</sup>, ohne daß dabei neue Orientierungen als Bergarbeiter in der subjektiven Verarbeitung der Betroffenen (zunächst) entscheidende Maßstäbe für Verhaltensweisen und Handeln wurden.

Gerade solchen Arbeitern fiel es schwer, sich an die neuen Bedingungen und Forderungen industriell-kapitalistischer Arbeits- und Wirtschaftsweisen und an die die individualistische Handlungsprogrammatik fordernde bürgerliche Gesellschaft (wenn auch etwas verdeckt durch deren preußische Verformung) zu gewöhnen. Erschwerend kam hinzu, daß die oft physische und psychische Unerträglichkeit der neuen Arbeits- und Lebensbedingungen, die (ungewohnte) Konkurrenz mit schon an industriell-kapitalistische Verhältnisse halbwegs gewöhnte Belegschaftsteilen etc. eine ruhige Anpassung an diese Bedingungen und eine sachlich-rationale Verarbeitung der neuen Anforderungen zunächst schier unmöglich erscheinen ließ.

Die immer noch subjektiv vollzogene und gelebte Eingebundenheit jener Bergarbeiter, die aus (östlichen und mitteldeutschen) agrarischen Lebens- und Arbeitsverhältnissen stammten, und deren Zahl relativ groß war, in zwar brüchige, aber dennoch vom Anspruch des Gutsherrn her noch aufrecht erhaltene devotionale Verhaltensweisen ließ weder ein grundsätzlich einheitliches, langfristig angelegtes Handeln aller Bergarbeiter noch eine angemessene Orientierung gerade der 'ländlichen', vor allem aus dem Osten zugewanderten Arbeiter zu; wobei hier allgemein angenommen wird, daß die Organisierung des Interessenkonfliktes durch die Bergarbeiter in einem ge-

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.2.6. (Die rechtliche und faktische Stellung der Landarbeiter und Dienstboten im Spannungsfeld zwischen der sachlichen Notwendigkeit der Gewerbefreiheit und dem Beharren auf feudalen Abhängigkeitsverhältnissen).



wissen Maß die Entwicklung einer der Kapitalrationalität adäquaten Lohnarbeiterrationalität voraussetzt.

Solche Unterschiede in den Verhaltensweisen zwischen jenen Bergarbeitern, deren Familientradition in und mit der Bergarbeit verbunden war <sup>1)</sup> und jenen, die bergunerfahren waren, größtenteils aus Agrarbereichen kamen und zunächst auch den Wunsch hatten, dorthin wieder zurückzukehren, deuten auf die Rolle der objektiv immer unterschiedlich vorhandenen Erfahrungen und darüberhinaus auch jeweils subjektiv je individuell verschieden verarbeiteten Arbeits- und Lebensumstände als wesentlichem Bestimmungsgrund für Verhaltensweisen und Handlungen hin <sup>2)</sup>.

Die Anpassung an industrielle Arbeit in der Form der Lohnarbeit mit all ihren (zunächst berufsunspezifischen) abstrakten Anforderungen (zum Beispiel Betriebsdisziplin) konnte nicht in einem Arbeiterleben erfüllt werden, sondern dazu bedurfte es noch bestimmter, auch subjektiv aufgenommener gesellschaftlicher Großerfahrungen, die dann von Generation zu Generation verfeinert und weitergegeben wurden.

Zwar ist es richtig, daß zentrale kulturelle Lernprozesse und technisch-ökonomische Anpassungs- und Umstellungsanforderungen von Generation zu Generation neu gemacht werden müssen. Diese 'generationsbezogenen' Verarbeitungen der eigenen Situation und Position innerhalb bestimmter gesellschaftlicher Zustände gingen in der Phase der Durchsetzung der Großen Industrie aber von ganz anderen Voraussetzungen und Bedingungen aus, als dies beispielsweise heute in der schon seit langem und hoch industrialisierten Bundesrepublik der Fall ist, und verliefen dementsprechend anders. Denn immer-

---

1) Dabei darf natürlich nicht unerwähnt bleiben, daß auch diese Bergarbeiter von erheblichen Unsicherheiten geprägt waren, denn immerhin mußten sie das vom Staat verordnete, von der technisch-ökonomischen Expansion vorangetriebene Zerbrehen der gewohnten ständisch-feudal geprägten sozialen Beziehungen nach 1850 verarbeiten, siehe dazu Kapitel 2.3.2. 1.2. (Die preußische Bergrechtsreform).

2) Auf die Funktion der Erfahrung wurde schon anläßlich unserer Diskussion über die Belegschaftsstruktur in der Textilindustrie eingegangen, siehe Kapitel 2.3.1.2.

hin mußte eine allgemeine gesellschaftliche Gewöhnung an industrielle Lohnarbeit in der Umbruchperiode erst erfolgen. Die in oder genauer gesagt: am Ende dieses Zeitraums zumindest elementar gelungene berufliche und betriebliche soziale Identitätsbildung in einer Generation schaffte für die folgende Generation fortgeschrittene Voraussetzungen und damit - innerhalb der Grenzen des Systems - neue soziale und kulturelle Lebenschancen. -

Solche Probleme und Unterschiede in den Verhaltensweisen und Handlungen der Bergarbeiter ergaben sich als gemeinsame sowohl für die Nah- als auch für die Fernwanderer <sup>1)</sup>. Der entscheidende Unterschied zwischen einerseits Nahwanderung sowie Fernwanderung aus den süddeutschen Staaten und Hessen und andererseits der Fernwanderung vor allem aus dem Osten war die sprachliche, kulturelle, religiöse, nationale (ethnische) etc. Barriere.

Eine starke Signalwirkung, vor allem für die Bergbau-Unternehmer angesichts der erheblichen Arbeitskräftenachfrage in der Gründerzeit (die von der Nahwanderung und der süd- und mitteldeutschen Fernwanderung nicht mehr befriedigt werden konnte), hatte die Abwanderung von ca. 1.000 Bergarbeitern nach dem (am Streikziel gemessenen) mißglückten Waldenburger Streik in das Ruhrgebiet Anfang 1870.

Obwohl die Waldenburger Arbeiter bergerfahren und als Nie-

---

1) Bis zu Beginn der 1860er Jahre überwog im Ruhrgebiet die Nahwanderung (Westfalen, Rheinland etc.), die erste - zaghafte - Fernwanderungswelle in den 1860er Jahren brachte auch Arbeiter aus Hessen, Thüringen, Sachsen und den süddeutschen Staaten ins Ruhrgebiet. Aber trotzdem dominierte auch in den 1860er Jahren noch die Nahwanderung: von den während des Zeitraums 1865 bis 1871 in das Ruhrgebiet Zugewanderten entstammten 78% aus den beiden preußischen Westprovinzen, 8% aus Hessen, 4% aus Holland, 2.5% aus der Provinz Sachsen, aber erst 1,5% aus den Ostprovinzen (deutschsprachige, evangelische Niederschlesier). Erst mit den Boomjahren 1870 - 1873 kam erstmals eine größere Zahl Arbeiter aus den anderen Ostprovinzen Preußens in das Ruhrgebiet. Ab 1880 folgten dann die vor allem das nördliche Ruhrgebiet so prägenden polnischen und masurischen Arbeiter deutscher Staatsangehörigkeit aus der Provinz Posen, aus Teilen Ostpreußens und Oberschlesien, vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 238.

derschlesier sowohl evangelisch waren als sich auch als Preußen fühlten, mithin also nicht jene Integrationsschwierigkeiten auftraten, wie sie danach mit den Zuwanderern aus den anderen Ostgebieten des Deutschen Reiches zum Teil die Entwicklung eines gemeinsamen politischen Selbstbewußtseins brachen/verzögerten, war damit der Damm der massenhaften Zuwanderung aus dem Osten gebrochen, nur mit dem Unterschied, daß danach zumeist bergunerfahrene, in agrarischen Traditionen aufgewachsene, religiös, sprachlich und/oder ethnisch fremde Arbeitskräfte in das Ruhrgebiet kamen, das nicht nur zur größten Industriezentralisierung wurde, sondern damit auch zum kulturell im weitesten Sinne 'buntesten' Sammelbecken des Kontinents.

Während im Krisenjahr 1877 eine Stagnation der Zuwanderung eintrat bzw. einige Bergarbeiter sogar wieder in ihre alte Heimat zurückwanderten, begann 1880 eine erneute anhaltende Vergrößerung der (Ruhr)Zechenbelegschaften um mehr als ein Viertel, die ganz überwiegend von der Zuwanderung aus dem Osten getragen wurde <sup>1)</sup>.

Es dominierten von Anfang an die masurische Volksgruppe besonders aus den ostpreußischen Kreisen Ortelsburg, Neidenburg und Allenstein und die polnische vorwiegend aus Oberschlesien. Die Ostzuwanderung, die erst um 1900 ihren Höhepunkt fand <sup>2)</sup>, erfolgte im allgemeinen auf direktem Wege

---

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 240.

2) So entwickelte sich beispielsweise die Stadt Hamborn als typische (Zechen- und Hütten)Industriestadt aus der 'Retorte' erst nach 1890, spätestens 1900 hatte Hamborn die höchste Ausländerquote (d.h. im ethnischen Sinn) von allen Städten und Landgemeinden des Ruhrgebietes; vgl. dazu E.Lucas: Radikalismus, a.a.O., S.40 f. Siehe dazu auch die umfangreichen Daten bei O.Hue: Die Bergarbeiter. Historische Darstellung der Bergarbeiter-Verhältnisse von der ältesten bis in die neueste Zeit, 2 Bände, Stuttgart 1910/13, im folgenden zitiert als: Bergarbeiter (insbesondere Band 2), sowie auch H.Hilbert: Die Zusammensetzung der Grubenbelegschaften des Ruhrkohlengebietes um die Jahrhundertwende und ihre Probleme, Diss. (MS), Köln 1955.

Allerdings waren die grundlegenden Strukturen und Probleme auf dem rein zahlenmäßigen Höhepunkt der Zuwanderung aus dem Osten um 1900 schon von 1870 bis ca. 1890/1900 gelegt worden bzw. offenkundig. Die Zuwanderer nach 1900 hatten es im Ver-

ohne Wanderungsstationen wie etwa Berlin, und sie konzentrierte sich je nach Herkunftsort auf bestimmte Gebiete im Ruhrgebiet, bedingt vor allem durch die Anwerbungspraktiken der Unternehmer, die die Aufrechterhaltung gewohnter sozialer Beziehungen in der neuen Heimatgemeinde sowohl als Werbemittel benutzten als auch in ihrer Funktion der Erleichterung der Eingewöhnung in die neue Situation als auch der Isolierung von anderen Bevölkerungsteilen einsetzten.

So teilten sich beispielsweise die Masuren in sich wiederum auf <sup>1)</sup>: die Ortelsburger sammelten sich in Gelsenkirchen, die Neidenburger und Soldauer in Wattenscheid, die Osteröder in Bochum und die Lötzenser in Wanne. Bei den polnischen Arbeitern lassen sich räumliche Präferenzen erkennen, auch wenn unter ihnen die Mobilität innerhalb der Region Ruhrgebiet größer war - sei es aus Gründen des höheren Lohns in einer anderen Zeche, sei es aus dem Gefühl heraus,

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1213:  
gleich zu den ersten Zuwanderergenerationen insofern schon leichter, als sie nicht unbedingt Neuland betraten, sondern in ihren jeweiligen Zielorten schon auf existierende polnische, masurische etc. Gemeinden trafen, die sich ihrer kulturell, religiös und auch gewerkschaftlich (!) annahmen und einwiesen.

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 240-242. Tenfelde gibt hier für das Jahr 1890 einen detaillierten Überblick über die in den Ostgebieten geborenen Arbeiter (getrennt nach Deutschen und Polen) in den verschiedenen Städten des Ruhrgebietes, der die unterschiedliche Konzentration in den jeweiligen Gemeinden anzeigt. Eine ähnliche Tabelle ist auch bei Ch. Kleßmann zu finden, wenn auch mit zum Teil unterschiedlichen Zahlen, vgl. Ch. Kleßmann: Polnische Bergarbeiter im Ruhrgebiet 1870-1945. Soziale Integration und nationale Subkultur einer Minderheit in der deutschen Industriegesellschaft, Göttingen 1978, Tabelle 7: Regionale Verteilung der Polen auf die polenreichsten Kreise des Ruhrgebietes, S. 267. Auch W. Brepohl hat mehrere Tabellen zu der gleichen Thematik, vgl. W. Brepohl: Ruhrvolk, a.a.O., S. 243 ff. Adelman teilt das Ruhrgebiet in vier Zonen ein, die nicht nur industriell unterschiedliche Entwicklungen aufzeigen, sondern auch hinsichtlich der Zusammensetzung der Arbeiter, vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 68-73.

ungerecht behandelt zu werden etc. 1). Bochum war ein Zentrum der polnischen katholischen Bergarbeiter, hier wurde nach 1900 auch die polnische Gewerkschaft gegründet.

Die Angaben über die Zahlen der ins Ruhrgebiet Zugewanderten schwanken sehr 2). Die amtliche Reichsstatistik spricht von 29.842 Personen mit polnischer, masurischer oder kaschubischer Muttersprache und 3.599, die sowohl polnisch als auch deutsch sprachen, und die sich insgesamt in Rheinland und Westfalen aufhielten, davon 26.510 direkt in den Ruhrgebietsstädten und -kreisen. Viele Autoren bezweifeln solche Angaben als zu niedrig und setzen sie bedeutend höher an 3).

Das Verhältnis von polnischsprachigen Katholiken zu polnischsprachigen, aber evangelischen und sich als orthodox königstreue Preußen fühlenden Masuren betrug etwa 4 : 3.

Nun milderte zwar das oben erwähnte regionale Verteilungsmuster der Zuwanderung die soziale Sprengkraft der sich aus der beruflichen, kulturellen, religiösen, ethnischen, sprachlichen etc. Ungleichheit zwischen Alteingesessenen und Zuwanderern ergebenden latenten Konflikte, andererseits aber bedeutete die gegenseitige Abgrenzung zwischen den einzelnen Gruppierungen ein Fortbestehen der tatsächlichen Un-

---

1) Aber vor allem überwog beim Arbeitsplatz- und Betriebswechsel der polnischen Zuwanderer, die als 'Zugvögel im Revier' bekannt waren (K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.246), das Motiv zur Verbesserung der eigenen Situation und Position (Chancenwanderung), gekoppelt mit Ansprüchen an eine quasi ständische Dauer- und Lebensstellung. Solche ökonomisch-materiell-beruflich bedingten Gründe sind also keineswegs als Protestverhalten oder gar als politisch motivierter Widerstand gegen als ungerecht empfundene Zustände zu verstehen. Gerade die polnischen Zuwanderer versuchten mit dem recht häufig eingesetzten Mittel des Arbeitsplatz- und Betriebswechsels (siehe dazu die Angaben der Verweildauer der Bergarbeiter in Bochum, die ab 1880, also dem Jahrzehnt erheblicher Zuwanderung aus dem Osten, auch stark absank, vgl. D.Crew, a.a.O., S.180), den sozialen Aufstieg schon mit Erfolgen in der zweiten Generation sichtbar zu machen.

2) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.241.

3) Vgl. dazu H.-U.Weehler: Die Polen im Ruhrgebiet bis 1918, in: Moderne deutsche Sozialgeschichte, hrsg.v.H.-U.Weehler, Köln 1966, S.437-455, im folgenden zitiert als: Polen, S.441 f.



gleichheiten und bestehenden Konkurrenzen und der daraus subjektiv abgeleiteten, individuell wie auch kollektiv vertretenen Vorurteile gegen die jeweils anderen Gruppen<sup>1)</sup>.

Das Problem der Entwicklung solidarischer Handlungen verschob sich also nur um eine oder zwei Stufen nach oben. Statt der individuell - in der Ortskameradschaft wie in der Wohneinheit/Straße - ausgetragenen Konflikte zwischen den einzelnen Arbeitern bzw. Familienmitgliedern unterschiedlicher Herkunft verlagerten sich entsprechende Konfliktaustragungen infolge der Konzentrierung der unterschiedlichen Gruppen in bestimmten Ortskameradschaften/Schichten/Zechen und Regionen/Städten/Wohnkolonien/Straßen auf die Konkurrenz zwischen eben diesen Zusammenschlüssen.

Dabei war die Konzentrierung der Zuwanderer aus dem Osten auf den Arbeitsbereich das entscheidende Verteilungsmuster<sup>2)</sup>, alle anderen Konzentrierungen (auf Städte, Straßen etc.) richteten sich danach. Die Bottroper Zeche Prosper der Ahrensberg Bergbau GmbH war zeitlich eine der ersten Zechen, die in größerer Anzahl bergunerfahrene Zuwanderer aus bestimmten Gebieten im Osten anwarb (also nicht niederschlesische Bergarbeiter aus dem Waldenburger Gebiet).

Schon im Mai 1871 trafen 400 Polen dort ein, von denen eine große Anzahl während des Essener Streiks 1872 wieder heimkehrte. Aber noch im selben Jahre kamen weitere 500 Polen

1) W.Brepohl hat versucht, am Beispiel der Eheschließungen auch die kulturelle Assimilierung der fremden Zuwanderer als zeitlichen Prozeß nachzuvollziehen (W.Brepohl: Ruhrvolk, a. a. O., S.165 ff.). Dabei kommt er zu dem Ergebnis, daß bis 1890/1900 erst eine Vermischung innerhalb der ostdeutschen und innerhalb der westdeutschen Gruppen begonnen hatte, eine allgemeine Ost-West-Vermischung fand seiner Meinung nach erst sehr viel später statt (dabei sollen aus thematischen Gründen sowohl die theoretischen Grundlagen der Brepohlschen Untersuchung als auch die Methode nicht weiter hinterfragt werden, sie bleiben zum Teil hinter einem Schleier von Mystik verborgen).

2) So waren von den am 31.12.1899 auf den Zechen des Oberbergamtsbezirks Dortmund beschäftigten 69.379 Bergarbeitern aus den vier preußischen Ostprovinzen 28.439 (= 41%) auf den 19 sogenannten "Polenzechen" (mit mehr als 50% Ostzuwanderern) beschäftigt. Im übrigen hatten alle Zechen bis



(zum Teil als Streikbrecher eingesetzt, was sie in einen zunächst unüberbrückbaren Gegensatz zu den eingessessenen Belegschaftsteilen brachte), und im Januar 1882 lebten allein im Kreis Bochum bereits 4.369 Polen <sup>1)</sup>.

Die schon erwähnte Untersuchung von H.Th.Schmidt über die Zeche Prosper gibt einen ausführlichen Bericht über die Zusammensetzung der Zechenbelegschaft und Hinweise auf die Verschiedenartigkeit der Zuwanderergruppen <sup>2)</sup>:

... Die Belegschaftslisten der Schachthanlagen Prosper I und II weisen aus, daß in der Zeit von 1875 bis 1908 über 26 000 Anlegungen u.T. vorgenommen wurden. Davon entfallen nach den Geburtsorten auf Westfalen lediglich knapp 14% und auf das übrige West- und Süddeutschland etwas weniger als 13%. Oberschlesien allein stellte jedoch reichlich 53%. Dazu kamen aus Niederschlesien 0,8, Posen/Westpreußen 9 und Ostpreußen 4,8%, so daß die deutschen Ostprovinzen an der Arbeiterbewegung auf den beiden ältesten Prosperanlagen allein mit 18 000 von 26 000 Anlegungen vertreten waren, das sind 68%! Auf Russisch-Polen, Österreich-Ungarn, Italien und Holland entfielen zusammen noch einmal knapp 1 100 Mann = rd. 4%.

Diese Zahlen bzw. ihre Verteilung auf die einzelnen Ursprungsgebiete lassen auch wieder Eigentümlichkeiten der alten Sachsengängerei sichtbar werden; man ging nicht einzeln, als selbständiges Individuum, in die Fremde sondern in geschlossenen Gruppen und hielt sich auch dort weiter an diese eigene Gruppe und die durch sie gegebene heimatliche Bindung. Die geringen Zahlen für Posen/Westpreußen und Ostpreußen sagen also nichts über die tatsächlichen Auswanderungen aus diesen Provinzen aus, sie besagen lediglich, daß ihre Vertreter sich in der Gemeinde Bottrop nur selten niederließen, da sie zu einem der Hauptsammelpunkte der oberschlesischen Einwanderer geworden war. Damit vereinfachte sich das Problem des Zusammenlebens der Zuwanderer sichtbar, es erschwerte sich aber im Blick auf das Wurzelfassen in der neuen Heimat. Mit Ausnahme der Niederschlesier, die tatsächlich nur in sehr geringem Umfang an dieser Wanderungsbewegung teilhatten, und eines Teiles der Ostpreußen waren all diese ostdeutschen Zuwanderer slawischer Zunge, sie waren aber nicht alle Polen. Die in Bottrop ansässig gewordenen Oberschlesier

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1216:

auf zwei eine Gesamtbelegschaft über 1 000 Mann. Ihrer geographischen Lage nach gehörten die "Polenzeehen" zu den Bergrevieren Recklinghausen (3), Bochum-Süd (1), Herne (4), Gelsenkirchen (5), Wattenscheid (1), Essen-Ost (1), Essen-West (1) und Essen-Süd (1); vgl. Ch.Kleßmann, a.a.O., S.35.

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.240.

2) H.Th.Schmidt, a.a.O., S.87-89.

rekrutierten sich ihrerseits fast ausschließlich aus den beiden Landkreisen Ratibor und Rybnik. Die Ratiborer Bevölkerung sprach auf dem Lande zum großen Teil einen mährischen, d.h. tschechischen Dialekt, und war in ihrer politischen Gesinnung ganz dem Deutschtum, oder, besser gesagt, dem Preußentum hingegeben. Die Rybniker ihrerseits sprachen eine polnische Mundart und standen in den 80er und 90er Jahren von allen Kreisen Oberschlesiens dem nationalen Polentum am aufgeschlossensten gegenüber. Die Posener waren von eh und je bewußte Nationalpolen, während die westpreußischen Kaschuben in ihrer politischen Haltung wenig entwickelt waren und die ostpreußischen Masuren dem Polentum trotz ihrer slawischen Muttersprache ausgesprochen feindlich gegenüberstanden. ...

Schwieriger war es fast, die grundsätzlich so deutsch bewußten protestantischen Masuren der großen Gemeinschaft zuzuführen. Von jeher zu Sonderbündelei neigend, übertrugen sie ihre religiösen Sondergruppen von der alten in die neue Heimat, bauten sie aus und machten sie für sich zu einem Kristallisationskern, der den notwendigen Umbildungsprozeß wesentlich erschwerte.

Trennend wirkte sich zunächst die den Einheimischen und den Zuwanderern aus anderen deutschen Gegenden fremde Sprache als Exponent zugleich einer noch niedrigeren Zivilisation und einer mindest fremdartigen Kultur aus. Ebenfalls mußte sich für die ersten Jahrzehnte das stark ausgeprägte Heimatgefühl der Zuwanderer und ihr durch die Werksverwaltung meist bewilligter, manchmal auch unterstützter Wunsch nach geschlossener Siedlungsweise auswirken. Erst sehr langsam fielen diese Zäune und ließen die Grenzen mehr und mehr ineinanderverfließen. ...

Die hiesige Geistlichkeit erkannte die Not und tat das Möglichste zu ihrer Beseitigung. Polnisch sprechende Patres hielten Missionen ab, und polnische Geistliche aus dem Osten übernahmen die Seelsorge im Bezirk und besuchten auf ihren Reisen auch immer wieder Bottrop. Auf ihre Veranlassung kam es 1886 zur Gründung des St. Barbara-Vereins, des Sammelpunktes der Bottroper Polen für die nächsten Jahrzehnte. Aus seinen Reihen erwuchsen im Lauf der Entwicklung eine ganze Anzahl weiterer Vereine, die bald auch den religiös-konfessionellen Boden verließen und auf das allgemein kulturelle, wirtschaftliche und politische Gebiet übergriffen. ...

Schmidt hat eine ganze Reihe von Problemen angesprochen, die die Belegschaftsintegration zum Teil stark behinderten und solidarisches Handeln schwierig machten.

Da ist zunächst einmal die rein quantitative Zusammensetzung der Belegschaften aller Zechen im Oberbergamtsbezirk Dortmund nach der Sonderzählung vom Dezember 1893 (insge-

samt 158.368 Arbeiter <sup>1)</sup> aus:

12,69 % (= 20.096) Ost- und Westpreußen  
6,21 % (= 9.839) Posenern  
5,97 % (= 9.453) Schlesiern <sup>2)</sup>  
5,31 % (= 8.418) Hessen  
1,57 % (= 2.480) Hannoveranern  
1,21 % (= 1.920) Österreichern  
0,90 % (= 1.421) Sachsen  
0,84 % (= 1.334) Holländern,

ferner 42,46% Westfalen und 20,20% Rheinländern, noch 1,98% Arbeitern aus anderen deutschen Bundesstaaten und preußischen Provinzen und weiteren 0,66% Arbeitern aus dem Ausland. Unter Berücksichtigung aller nicht-rheinischen und nicht-westfälischen Zugezogenen, also gewissermaßen der Urbevölkerung, betrug die Gesamtzahl der zugewanderten Arbeiter 59.129 bzw. 37,34 %.

Von den insgesamt 420.000 Familienangehörigen aller unter der Aufsicht des Oberbergamtes stehenden Arbeiter entfielen damit, unterstellt man eine nach deutsch- und fremdsprachigen Bergarbeitern differenzierte Angehörigenzahl, etwa 140 000 auf die Familien von Zugewanderten (wobei zweisprachige Polen mit zu den Deutschsprachigen gerechnet wurden). Davon entstammte der allergrößte Teil aus dem Osten, d.h. also knapp ein Drittel der Bergarbeiter und ihrer Angehörigen im Ruhrgebiet kamen aus den östlichen Provinzen (wobei schon allein durch den quantitativen Anteil als solchen die Integrationsprobleme in dieser Region angedeutet werden.

Die anderen Zuwanderer, die zumeist in der Zeit von 1850 bis 1870 kamen, sind dabei nicht nur aufgrund ihrer relativ geringen Anteile zu vernachlässigen, sie waren darüberhinaus in irgendeiner Art und Weise schon handwerklich/manufaktuell qualifiziert <sup>3)</sup> und meistens auch, mit Ausnahme der Hessen und der früh angekommenen (Nieder)Schlesier, dem ethnischen Umkreis der neuen Heimat verbunden; sie zeigten weder im Arbeitsbereich noch im nachbarschaftlichen und kommunalen Verband wesentliche Anpassungsschwierigkeiten.

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.243.

2) Dabei muß vermerkt werden, daß der Höhepunkt der Zuwanderung aus dem Osten erst um die Jahrhundertwende erreicht wurde.

3) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 244.

Ganz anders nun die Zuwanderer aus dem Osten, die ja in sich noch ganz unterschiedlich waren, wie der Bericht von H. Th. Schmidt über die Belegschaftsstruktur der Zeche Prosper in Bottrop zeigt. So waren die Masuren (die von den Ostpreußen deutscher Zunge erheblich zu unterscheiden sind) trotz ihrer polnischen Sprache königlich-preußisch orientiert, ihr Glaube war evangelisch, aber sehr stark von einem mytisch-frömmelnden Sektentum beeinflußt und damit erheblich zu unterscheiden von jenem aufgeklärten, ja zum Teil schon säkularisierten Protestantismus im Westen. Die Masuren blieben deswegen auch im Ruhrgebiet in starkem Maße auf ihr traditionelles Kulturgut und die von früher gewohnte Lebensgemeinschaft fixiert.

Ein Aufruf der Zeche 'Viktor' bei Rauxel an die Masuren, sich als Arbeitskräfte zu verdingen, macht deutlich, daß sich auch die Grubenleitungen über die Funktion und den Stellenwert der Kultur, der Lebensumstände ganz allgemein für die zukünftigen Bergarbeiter bewußt waren <sup>1)</sup>:

Masuren! In rheinländischer Gegend, umgeben von Feldern, Wiesen und Wäldern, den Vorbedingungen guter Luft, liegt, ganz wie ein masurisches Dorf, abseits vom großen Getriebe des westfälischen Industriebezirks, eine reizende, ganz neu erbaute Kolonie der Zeche 'Viktor' bei Rauxel. Diese Kolonie besteht vorläufig aus über 40 Häusern und wird später etwa auf 65 Häuser erweitert werden. In jedem Haus sind nur vier Wohnungen, zwei oben, zwei unten. In jede Wohnung gehören etwa drei bis vier Zimmer. Die Decken sind drei Meter hoch, die Länge bzw. Breite des Fußbodens beträgt über drei Meter. Jedes Zimmer, sowohl oben als auch unten, ist also schön groß, hoch und luftig, wie man sie in den Städten des Industriebezirks kaum findet. Zu jeder Wohnung gehört ein sehr guter und trockener Keller, so daß sich die eingelagerten Früchte, Kartoffeln usw., dort sehr gut halten werden. Ferner gehört dazu ein geräumiger Stall, wo sich jeder sein Schwein, seine Ziege oder seine Hühner halten kann. So braucht der Arbeiter nicht das Pfund Fleisch oder seinen Liter Milch zu kaufen. Endlich gehört zu jeder Wohnung auch ein Garten von etwa 23 bis 24 Quadratrußen. So kann sich jeder sein Gemüse, seinen Kumpst und seine Kartoffeln, die er für den Sommer braucht, selbst ziehen. Wer

---

1) Plakataufruf der Zeche 'Viktor' bei Rauxel an die Masuren um 1905, in: D.Fricke: Der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905, 1.Aufl., Berlin(Ost) 1955, im folgenden zitiert als: Ruhrbergarbeiterstreik, S. 157-159.

noch mehr Land braucht, kann es in der Nähe von Bauern billig pachten. Außerdem liefert die Zeche für den Winter Kartoffeln zu billigen Preisen. Dabei beträgt die Miete für ein Zimmer (mit Stall und Garten) nur 4 Mk. monatlich, für die westfälischen Verhältnisse jedenfalls ein sehr billiger Preis. Außerdem vergütet die Zeche für jeden Kostgänger monatlich 1 Mk. Da in einem Zimmer vier Kostgänger gehalten werden können, wird die Miete also in jedem Monat um vier Mk. geringer, ganz abgesehen davon, was die Familie an den Kostgängern selbst verdient. ...

Die ganze Kolonie ist von schönen breiten Straßen durchzogen, Wasserleitung und Kanalisation sind vorhanden. Abends werden die Straßen elektrisch beleuchtet. Vor jedem zweiten Haus liegt auch ein Vorgärtchen, in dem man Blumen oder noch Gemüse ziehen kann.

Wer es am schönsten hält, bekommt eine Prämie. ...

Den Ankommenden wird in der ersten Zeit ein Barvorschuß je nach Bedarf bis zu 50 Mark, gegeben. ...

Man sieht also, daß jeder Arbeiter gut auskommen kann. Wer sparsam ist, kann noch Geld auf die Sparkasse bringen. Es haben sich in Westfalen viele Ostpreußen mehrere tausend Mark gespart. Das Geld ist dann wieder in die Heimat gekommen, und so hat die Heimat auch etwas davon gehabt. Überhaupt zahlt die Zeche wohl die höchsten Löhne. Feierschichten kommen dort nicht vor, vielmehr Überschichten, so daß die Arbeiter immer Verdienst haben werden. Entlassungen masurischer Arbeiter werden, außer dem Falle grober Selbstverschuldung, nicht vorgenommen.

Masuren, es kommt der Zeche vor allem darauf an, ordentliche Familien in diese ganz neue Kolonie hereinzubekommen. Ja, wenn es möglich ist, soll diese Kolonie nur mit masurischen Familien besetzt werden.

So bleiben die Masuren ganz unter sich und haben mit Polen, Westpreußen usw. nichts zu tun.

Jeder kann denken, daß er in seiner östlichen Heimat wäre. Es gibt Masuren, die bei der Zeche schon lange tätig sind und sich bei der anständigen Behandlung wohl fühlen. Als Beweis wird in Masuren bald ein solcher Arbeiter als Zeuge erscheinen. ...

Wer sich die Angelegenheit reiflich überlegt hat, sage dies seinem Wirt, bei dem das Plakat aushängt. Dieser schreibt dann an Herrn Wilhelm Royek in Harpen bei Bochum. Es werden dann in kurzer Zeit zwei Herren erscheinen, die das Nähere bekanntgeben werden. Jeder besorge sich gleich seine Papiere, Arbeitsbuch und Geburtsschein (Militärbuch genügt nicht). Diese Papiere werden von den beiden Herren gleich mitgenommen. Später kommt dann ein Beamter der Zeche, um die sich Meldenden abzuholen, da die Wohnungen erst Ende September bezogen werden können.

Es ist auffallend, daß die Zechenleitung offensichtlich die Masuren als neu zu rekrutierende Bergarbeiter bevorzugte



und als geschlossene Gruppe - möglichst im Familienzusammenhang - an die Ruhr zu verpflanzen versuchte. Neben konfessionellen Erwägungen der einzelnen Unternehmer selbst - so bevorzugten Unternehmer wie Kirdorf und Grillo evangelische Ostpreußen in den Belegschaften, während katholische Unternehmer wie Thyssen später gern katholische Westpreußen und Polen aufnahmen <sup>1)</sup> (siehe zum Beispiel die Zeche 'Deutscher Kaiser' in Hamborn <sup>2)</sup>) - stand vor allem die bewußte Bildung kulturell gleicher (Belegschafts)Gruppen im Vordergrund der Rekrutierungs- und Betriebspolitik der Unternehmer.

Eine solche Vorgehensweise hatte mehrere Gründe:

1. Es war leichter, mehrere Mitglieder einer Gemeinde/eines Dorfes/einer Kultur- und Lebensgemeinschaft für ein völlig neues Leben und Arbeiten in fremder Umgebung zu gewinnen, als wenn nur einzelne angesprochen worden wären. Das Gefühl, ein neues Schicksal mit anderen zu teilen und dabei noch ein Stück Tradition und gewohnter sozialer Beziehungen mitzunehmen, verdrängte die Unsicherheit angesichts der neuen Situation.
2. Innerhalb einer kulturell geschlossenen Gruppe - sei es in der Ortskameradschaft, in der Schicht oder gar im Betrieb - war die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit jedes einzelnen größer als dies bei verunsicherten Individuen inmitten einer fremden, dazu noch zum Teil feindlich eingestellten Umwelt der Fall gewesen wäre.
3. Durch die Zusammenfassung von bestimmten Gruppen in bestimmten Wohnquartieren konnte es den Bergbau-Unternehmern gelingen, einen Teil der sich aus der fremden Bergarbeit ergebenden Unzufriedenheiten, Aggressionen und Depressionen aufzufangen, indem die soziale Identität zumindest im Wohnbereich ungebrochen blieb (siehe dazu die vorherigen Bemerkungen über die von den 'ländlichen' Bergarbeitern bewußt vollzogene Trennung zwischen Arbeitsanforderungen und sonstiger Lebensweise, mit der sie das

---

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.242.

2) Vgl. E.Lucas: Radikalismus, a.a.O., S.40 ff.



Zerbrechen der bisher gewohnten ständisch-handwerklich und agrarisch geprägten Ganzheitlichkeit von Lebens- und Arbeitsvollzug subjektiv verarbeiten wollten). Auf der anderen Seite allerdings erlaubte die Konzentrierung bestimmter Gruppen in bestimmten Wohnquartieren auch eine relativ gute Kommunikation zwischen den Menschen - Vorbedingung zur Reflexion der neuen ökonomisch-beruflich-materiellen und politisch-kulturellen Anforderungen und damit auch zur Entwicklung eines politischen und nicht nur moralisch begründeten Selbstbewußtseins und eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens.

4. Der konzentrierte Einsatz von geschlossenen Gruppen in den Zechen bedeutete auch eine Strategie der Unternehmer, die neuen Belegschaftsteile gegen die Alteingesessenen auszuspielen. So wurden beispielsweise während des Essener Streiks der Bergarbeiter 1872 Streikbrecher aus dem Osten rekrutiert - ohne daß letztere vorher von ihrer Funktion wußten. -

Die Zuwanderer aus dem Osten selbst verarbeiteten ihre neue Situation und Position trotz aller Unsicherheiten und Unwägbarkeiten durchaus nicht immer und überwiegend negativ. Die Disziplinierung und Gängelung durch die Grubenleitungen empfanden sie in ihrer psychosozialen Fremdheit und Isolierung als notwendige und sachgerechte Führung und Anleitung <sup>1)</sup>. Vielleicht doch aufkommende Zweifel an den Maßnahmen der Grubenleitungen wurden durch den (später abzuarbeitenden) Teilvorschuß auf den Lohn und die Drohung von Abzügen bis hin zum Wagnennullen verdrängt/unterdrückt und konnten sich nicht zu Protestformen auswachsen. Die völlige Unkenntnis aller (wenigen) Rechte als Arbeiter und die von den Zechenleitungen noch bewußt geförderte herablassende Verachtung der alteingesessenen erfahrenen Bergarbeiter, die die Zuwanderer als Streikbrecher und Lohndrücker betrachteten, verstärkten nur noch die Angst und die Zurückhaltung der 'Neuen' und vertieften somit deren Isolierung.

---

1) Vgl. im folgenden Ch.Kleßmann, a.a.O., S.45.

Eine solche Isolierung weitete sich zu einer vor allem ethnischen, im gesamtgesellschaftlichen Rahmen auch nach sozialen Klassen gegliederten Segregation <sup>1)</sup> aus, die auch durch die unterschiedliche Sprache und das kulturell bedingte unterschiedliche Verständnis vom Wesen und der Erscheinung bestimmter Dinge nur noch verstärkt wurde. Gerade die oft nur durch die Gestik und durch Sprachfetzen mögliche Verständigung zwischen den Arbeitergruppen bot denkbar schlechte Voraussetzungen, das beidseitig gegebene Nichtverstehen abzubauen und eine Befähigung für ein gemeinsames und einheitliches Verständnis der Probleme zu erlangen.

Es darf jedoch nicht übersehen werden, daß die ökonomische und soziale Konkurrenz zwischen den Arbeitergruppen und überhaupt den einzelnen Arbeitern nicht nur ausschließlich auf die kulturelle, religiöse, sprachliche etc. Unterschiedlichkeit zurückzuführen ist.

Ganz grundsätzlich müssen die Arbeiter eine Marktfähigkeit und Marktbereitschaft im Sinne des individualistisch-rationalistischen Normengefüges bürgerlicher Gesellschaften ausbilden, um überhaupt am Arbeitsmarkt auftreten zu können <sup>2)</sup>. Am Markt muß ihr Verhalten vorteilsmaximierend, d.h. rational sein. Dieser Rationalismus setzt voraus, daß die Arbeiter in ihrem Handeln egoistisch (in Konkurrenz zu den anderen Arbeitern) und in ihrem Denken tolerant (gegenüber Marktenttäuschungen) sind.

Eine Toleranz gegenüber den kaum zu verstehenden und sich nur schwer verständlich machenden (sprachlich und kulturell) anderen Belegschaftsgruppen konnten sich die einzelnen Bergarbeiter aus ökonomischen Gründen, aber auch aus statusbedingten Rangvorstellungen, kaum leisten.

Das bedeutet, daß eine Solidarisierung zwischen allen Berg-

---

1) Zum Begriff und verschiedenen Forschungsansätzen der Segregation vgl. R.König: Großstadt, a.a.O., S.83, 98 und 108.

2) Vgl. zu den Begriffen der Marktfähigkeit und der Marktbereitschaft die Bemerkungen in Kapitel 2.1. in Teil I (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).

arbeitern, die immer eine politische Handlung ist, zunächst gegen ökonomisch-rationalistische Erwägungen jedes einzelnen Arbeiters steht. Erst durch eine erhebliche gedankliche Abstraktionsleistung der Arbeiter, die den 'Schein der dinglichen Faktoren' durchdringen kann, kann sowohl der politische als auch dann der ökonomisch-materielle Vorteil eines solchen Zusammenschlusses erkannt werden - eine prozeßhafte Entwicklung, die bei jeweils beiden Seiten (Alteingesessenen und Neuen) mehrere Generationen umfaßte und dann noch vor der Schwierigkeit stand, beide Gruppen zu einem integralen Ganzen zusammenzufassen.

Hinzu kam, daß der letztgenannte Prozeß immer wieder durch neuankommende Zuwanderer (bis 1914) verzögert und gebrochen wurde. Dabei muß jedoch zwischen jenen Zuwanderern unterschieden werden, die vor der Jahrhundertwende aus dem Osten kamen, und solchen, die danach zwar massenweise einströmten, aber dennoch wohl vorbereitet im Ruhrgebiet empfangen wurden.

Das oben beschriebene Verhalten der Devotion, Angst, der teilweisen Dankbarkeit ohne erkennbare Artikulation von eigenen Interessen war kennzeichnend für die ersten Generationen der Ostzuwanderer bis ca. 1880/1900. Für sie gab es kein entwickeltes Organisationsnetz, sie lebten in kleinen und weitgehend voneinander isolierten Gruppen.

Auf der Grundlage der Arbeit H.-U. Wehlers <sup>1)</sup> können drei Entwicklungsphasen der sozialen Reaktionen der (polnischen) Zuwanderer auf die neuen Arbeits- und Lebensbedingungen unterschieden werden: die erste ist gekennzeichnet durch kleine informelle Gruppen, die zweite durch landsmannschaftlich organisierte Verbände und die dritte durch konfessionelle und gesellschaftliche Vereine (wobei es natürlich zeitliche Überschneidungen zwischen den drei Phasen gab).

Alle diese 'Selbst'hilfegruppen, gleich, mit welcher Zielsetzung und welchem Organisationsvermögen, bildeten die "Kontaktvermittlungsstellen zwischen den westdeutschen Industriebetrieben, den städtischen Wohnvierteln und den unerfahrenen

---

1) Vgl. H.-U. Wehler: Polen, a.a.O., S.444.

Zuwanderern, die mit ihrer Hilfe die sprachlichen, sozialen, arbeitstechnischen und -rechtlichen Unsicherheitsmomente zu überkommen strebten" <sup>1)</sup>.

Allen polnischen Gruppen war gemeinsam, daß sie auf den Säulen des Katholizismus und des nationalen Polentums aufgebaut waren. Neben der Konzentrierung bestimmter Zuwanderergruppen auf bestimmte Ortskameradschaften/Zechen war die Konzentrierung der Zuwanderer auf bestimmte Wohnquartiere von hohem Stellenwert in dem Versuch, die eigene Person mit der neuen Umwelt in einen stimmigen Zusammenhang zu bringen. Auf der anderen Seite führte dies jedoch, wie schon mehrfach erwähnt, zur Abkapselung, Isolierung, ja Segregation und insofern auch - durch die Trennung der neuen Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik vom nicht unmittelbar durch Zeche und Gemeinwesen kontrollierten Denk- und Handlungsgefüge - zur Trennung von 'Öffentlichkeit' und 'Privatem' bei den zugewanderten Bergarbeitern insofern, als sie in beiden Bereichen nach unterschiedlichen Orientierungen lebten. Das führte wiederum zu einer nachhaltigen Störung der auch subjektiv angestrebten Übereinstimmung von Umwelt und Person.

Gerade eine solche ambivalente Situation wurde durch die Art und Funktion der Wohnquartiere der zugewanderten Bergarbeiter verstärkt.

Für die Zuwanderer aus dem Osten waren Zechenwohnungen besonders attraktiv (siehe dazu auch den oben erwähnten Aufruf der Zeche 'Viktor' zur Rekrutierung der Masuren, der genau die Wünsche und Hoffnungen der Migrationswilligen traf). Die Nachteile eines solchen Wohnens - vor allem die Bindung an die Zeche <sup>2)</sup>, die geringen Möglichkeiten des Ar-

---

1) H.-U.Weidler: Polen, a.a.O., S.444.

2) So schrieb der 'Verein für die bergbaulichen Interessen' (Unternehmerzusammenschluß) nach einer Analyse der Mobilitätsraten der Gesamtbelegschaften und deren Vergleich mit den in den Kolonien wohnenden Arbeitern: "Die Anlage guter Arbeiterwohnungen ist für den Ruhrkohlenbezirk das beste und einzige Mittel, den Arbeiter seßhaft zu machen, den

beitsplatz- und Betriebswechsels, die Disziplinierung bei Arbeitskämpfen <sup>1)</sup> -, die die einheimischen Bergarbeiter dazu bewegten, Privatwohnungen den Vorzug zu geben, (falls es welche gab), waren für die unerfahrenen Zuwanderer nicht existent. Für sie zählten die geringe Miete, die Möglichkeit zu Gartenbau und Kleinviehhaltung und vor allem das Verbleiben in den gewohnten und subjektiv stabilisierenden sozialen Beziehungen im Privatbereich. Integration und Segregation, die beiden wesentlichen Momente des Einflusses der Wohnformen auf die Denk- und Handlungsweisen der Bergarbeiter und spezifisch der aus dem Osten Zugewanderten, kehrten in unterschiedlichen Zusammenhängen immer wieder.

So berichtet der Bergmann Alphons Stiller in seiner Lebensgeschichte <sup>2)</sup>:

Man sagte damals (vor 1914, Anm. d.V.) hier in Zechensiedlungen immer wieder 'In der Kolonie wohnen', und wer in der Kolonie wohnte damals, das war eben schon, galt damals, so in der sozialen Rangstufe, als das letzte hier im Ruhrgebiet. In der Kolonie wohnen woll-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1226:  
äußerst starken Belegschaftswechsel mit seinen wirtschaftlichen und sozialen Schäden einzuschränken. Die niedrige Verzinsung des Anlagekapitals ist nur eine scheinbare; in Wirklichkeit wird die höhere Arbeitsleistung einer seßhaften, mit den Flözverhältnissen vertrauten Belegschaft den Ausfall an Kapitalzinsen bald mehr als aufwiegen, der Bau von guten Arbeiterwohnungen daher den Arbeitgebern nicht minder wie den Arbeitern zum wirtschaftlichen Vorteile gereichen" (zitiert nach F.J.Brüggemeier, L. Niethammer, a. a. O., S. 168 f. Eindrucksvolle Zahlen über die erheblich geringeren Fluktuationsraten von Koloniewohnern im Vergleich zu anders wohnenden Bergarbeitern in den einzelnen Zechen sind zu finden bei G. Adelman: Quellensammlung, a. a. O., Band 2, S. 66.

1) Siehe zu den Funktionen der Werkwohnungen im Rahmen der betrieblichen Sozialpolitik der Unternehmer die Diskussionen in Kapitel 2.3.1.4.2. (Die patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens). Auf die Funktion der mit der Wohnungsfrage direkt verbundenen Organisationsleistung der Bergarbeiter zur Bildung einer 'halboffenen' Familienstruktur, deren Einfluß auf die Kommunikation und deren Beitrag zu politischem Handeln siehe das nächste Kapitel 2.3.2.2.3.

2) A. Stiller: Lebensgeschichte des Bergarbeiters Alphons S. Textbuch von J. Stüber zum gleichnamigen Filmzyklus, hrsg. v. d. Kooperation Universität/Arbeiterkammer Bremen, Bremen 1980, S. 17.



te, wenn es zu vermeiden war, niemand. Denn dort wohnten eben diese 'Pollaken', d.h. eben alle die, die aus anderen Bereichen des Deutschen Reiches ins Ruhrgebiet gekommen waren.

Otto Hues Bericht über die Bergarbeiter kann dazu als Ergänzung angesehen werden <sup>1)</sup>:

In sich immer riesenhafter ausdehnenden Zechenkolonien (Werkshäuser) erhalten die Herangeschleppten Unterkunft. Hier herrscht der Kolonievogt und wacht über das Fernhalten der 'verhetzenden Agitatoren'.

Die Isolationsprobleme der Zuwanderer wurden weiter verstärkt durch deren eigene Bemühungen, die geforderten Anpassungen im Betrieb durch einen erhöhten Leistungswillen zu erfüllen, wobei den Polen eine erhebliche handwerkliche Geschicklichkeit und eine schnelle Eingewöhnung in die Erfordernisse der Bergarbeit auch von den deutschen, alteingesessenen Bergarbeitern nachgesagt wurde <sup>2)</sup>. Aber gerade dieser erhöhte Leistungswille brachte die östlichen Zuwanderer in eine Konkurrenz zu den Alteingesessenen (beispielsweise auch als Konkurrenz zwischen landsmannschaftlich unterschiedlichen Ortskameradschaften). Die 'alten' Belegschaftsteile kannten noch den vor 1850 staatlich garantierten Normallohn, wobei sie ja ihrerseits nach 1850 nach dem Wegfall des Garantielohns und durch das verstärkte Aufkommen einer Leistungsdisziplinierung beispielsweise mit dem Instrument des Wagennullens erhebliche Zweifel am neuen Leistungs- und Lohngefüge bekamen.

Den Zuwanderern waren in den meisten Fällen gar nicht deren leistungsfördernde und letztlich auch lohndrückende Funktionen bewußt <sup>3)</sup>. Auch blieb die Konkurrenz unter Tage in den <sup>meisten</sup> Fällen latent, hatte aber schon längerfristige Konsequenzen. Sie führte neben den anderen genannten Faktoren unter anderem dazu, daß alteingesessene Bergarbeiter ihre Söhne mög-

1) O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Zweiter Band, S.563.

2) Vgl. ebenda.

3) So schreibt O. Hue (ebenda): "Die herangeschleppten Leute selbst haben gewiß selten das Bewußtsein, Lohndrücker zu sein. ... Daß sich besonders die nicht Deutsch sprechenden Arbeiter durch unkollegiales Verhalten in der Kameradschaft hervortäten, haben wir noch nicht gehört".



lichst in andere Berufe schickten <sup>1)</sup>; ein typischer Ausdruck für die Zerstörung der bisher stabilen (standes)gesellschaftlichen Verortung der Bergarbeit und ihre Abwertung in der gesellschaftlichen Werteskala.

Die ethnischen, sprachlichen, religiösen, kulturellen, beruflichen Unterschiede zwischen östlichen Zuwanderern und Alteingesessenen führten fast zwangsläufig zu abweichendem Verhalten der 'Neuen', und zwar im doppelten Sinne: zum einen gegenüber den staatlichen Gesetzen, Verordnungen und dem herrschenden gesellschaftlichen Normengefüge, zum zweiten gegenüber den üblichen Verhaltensweisen der alteingesessenen, zum Teil standesorientierten Bergarbeiter, die ihrerseits wiederum durchaus nicht den staatlichen Verordnungen und den herrschenden, zum Teil moralistischen Vorstellungen von der Gestaltung sozialer Beziehung entsprachen.

Ch. Kleßmann schreibt zutreffend, daß plötzliche, zunächst unorganisierte Arbeitsniederlegungen "als Ausdruck spontaner Auflehnung gegen nicht durchschaubare Arbeits- und Lohnverhältnisse, Kriminalität und soziale Deklassierung als Resultat einer noch nicht erfolgten Anpassung (weder an die bestehende Gesellschaft noch an eine Subkultur) .. zwar sicher keine zureichenden, wohl aber aussagekräftigen Indikatoren" sind, um sich dem Begriff des abweichenden Verhaltens zu nähern <sup>2)</sup>.

Bis 1889 ist von Streiks der Polen nichts bekannt, dagegen war die Kriminalität der polnischen Zuwanderer im Vergleich zu den Deutschen erheblich höher <sup>3)</sup>, was die Behörden zum

---

1) Vgl. Ch. Kleßmann, a.a.O., S.51.

2) Ebenda, S. 75.

3) Eine zeitgenössische Studie stellte fest: "Die Beteiligungsziffer (innerhalb des Ruhrreviers, Anm.d. V.) an Vergehen und Verbrechen stieg in den angeführten sechs Jahren, 1900-1905, abgesehen von verschiedenen Schwankungen, bei den Deutschen von 4,5 auf 7,4 von Tausend, bei den Polen von 21,3 auf 28,6 v.T. der jeweiligen Gesamtzahl. Bei den männlichen Deutschen stieg die Beteiligungsziffer von 7,2 auf 14,5, bei den männlichen Polen dagegen von 29,3 auf 37,4 und bei den weiblichen Polen von 6,1 auf 8,5, während sie bei den weiblichen Deutschen von 0,6 auf 0,4 v.T. fiel" (zitiert nach W.Brepohl:Ruhrvolk, a.a.O., S.196).

Anlaß nahmen, in ihren Schuldzuweisungen das Slawentum besonders zu diskreditieren und damit im übrigen auch eine immer stärker werdende nationalistisch-germanische Tendenz zu legitimieren <sup>1)</sup>.

Dabei lagen beispielsweise die Ursachen des Diebstahls ganz woanders. Der Diebstahl, wie er von der Gesellschaft verurteilt und vom Staat strafrechtlich verfolgt wurde, zeigt (neben den im materiellen Mangel begründeten Motiven) den

---

1) So wurden bis zur Jahrhundertwende die preußischen Polen im Westen auch wie jeder andere Staatsbürger behandelt, während sie im Osten durch die Germanisierungspolitik der Ansiedlungskommission bereits erheblich diskriminiert wurden (vgl. im folgenden H.-U. Wehler: Polen, a.a.O., S.452 ff.). Am 25.1.1899 erging, auch im Rahmen einer zunehmenden nationalistischen Tendenz in der Gesellschaft, die 'Bergpolizeiverordnung des Königlichen Oberbergamtes Dortmund', in der festgelegt wurde, daß 'fremdsprachige Arbeiter' in den Bergwerken nur dann eine Beschäftigung erhalten sollten, 'wenn sie genügend deutsch verstehen, um mündliche Anweisungen ihrer Vorgesetzten und Mitteilungen ihrer Mitarbeiter richtig aufzufassen'. Alle gehobenen Stellungen (Steiger, Maschinenführer etc.) waren Fremdsprachigen nur unter der Bedingung zugänglich, daß 'sie deutsch sprechen und in Schrift und Druck lesen können'. Ferner wurden die Zechen angehalten, über alle fremdsprachigen Arbeiter eine Liste zu führen, aus der man entnehmen konnte, ob sie obigen Bestimmungen genügten.

Gerade in den sogenannten 'Polenzechen', aber auch in anderen Bergbaubetrieben, traten nun zum Teil die Verhältnisse ein, wie sie in den Hüttenbetrieben schon üblich waren: Deutsche wurden als Aufsichtspersonal eingesetzt und die fremdsprachigen Zuwanderer als zu Beaufsichtigende, was zu erheblichen Irritationen führte, in denen Deutsche und Polen formal gleichberechtigt waren.

Das Solidaritätsgefüge innerhalb der westdeutschen Polen wurde gestärkt, die nationalen Gegensätze verschärft und der Assimilierungsprozeß verzögert. Nebenbei vermerkt, war die politische Wirkung solcher und anderer staatlicher Verordnungen (so der § 12 des Reichsvereinsgesetzes von 1908, der die polnische Verhandlungssprache in allen öffentlichen Versammlungen untersagte) genau das Gegenteil von dem, was staatlicherseits beabsichtigt war; denn letztlich wurde damit eine Steigerung des nationalen Selbstgefühls der polnischen Minderheit im Ruhrgebiet erreicht.

Zu der im Rahmen des wilhelminischen 'Nationalkultes' nach 1890 stärker werdenden, sich dabei jedoch immer abstrakter darstellenden Konkurrenz zwischen Deutschen und Polen nach 1890 siehe die Diskussionen in Kapitel 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?).

Zerfall der ständisch-feudalen Gesellschaft und die Unsicherheit angesichts der neuen Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise in einer obrigkeitsstaatlich verformten bürgerlichen Gesellschaft, die zudem noch national-deutsch ausgerichtet war, an <sup>1)</sup>. Gerade die polnischen Zuwanderer litten unter einer tiefgehenden Verunsicherung in ihrem Versuch der Verarbeitung der neuen Bedingungen, und die Gesellschaft reagierte auf Abweichungen mit einer strengen Moral (die jedoch nur auf die Abweichenden angewendet wurde, die dann als 'out-cast' galten) und reaktiven sozialen Kontrollen.

#### Zusammenfassung:

Die schwierige Integration besonders der polnischen Zuwanderer weist mit aller Deutlichkeit auf den hohen Stellenwert der Organisierung in dem Interessenfindungsprozeß sowohl als industrieller Lohnarbeiter als auch als 'Staatsbürger' hin. Die Lösung dieses Problems wurde von den Zugewanderten zunächst durch die Bildung kleiner informeller Gruppen, danach durch den Aufbau eines Vereins- und Verbandswesens angestrebt. Allerdings hatte eine solche Lösung durchaus einen ambivalenten Charakter im Zuge des Interessenfindungsprozesses.

Die sogenannte 'polnische Subkultur' konnte einerseits einen Teil der von der sozialen und politischen Orientierungslosigkeit und Kriminalität betroffenen Zuwanderer psychisch, sozial und politisch auffangen, andererseits aber auch in ihrer Funktion als Gegensteuerung zur Germanisierungspolitik des Deutschen Reiches zur nationalen (polnischen) Absonderung führen, die die Assimilierungsfunktion wiederum erschwerte. Insgesamt wurden damit die polnischen Bergarbeiter vor eine kaum lösbare Konfliktsituation gestellt.

Eine solch ambivalente Stellung hinterließ Unsicherheiten, die sich auch auf die Verhaltensweisen und Handlungen dieser

---

1) Siehe dazu die Diskussion der Funktionen des Diebstahls in den Protestformen der Arbeiter in Kapitel 2.2.3.1. (Die Anpassungs- und widerstandsformen der Arbeiter in der Periode des Umbruchs).

Arbeiter bezogen und sich konkret zunächst durch eine 'Nichtbefassung', d.h. also Verdrängung, mit bestimmten Problemen und Konflikten ausdrückten. Das heißt, daß die ersten Zuwanderergenerationen, die arbeits- und betriebsbezogenen Konfliktaustragungen - in welcher Form auch immer - zunächst den alteingesessenen Belegschaftsteilen überließen, die ihrerseits wiederum versucht waren, ein Handlungsmonopol der betrieblichen Interessenvertretung aufzubauen und darüberhinaus ihr Vorurteil über die kulturelle und letztlich auch politische Unfähigkeit der polnischen Bergarbeiter bestätigt sahen. Verstärkt wurde eine solche subjektiv empfundene und letztlich auch objektiv gegebene ungleiche Chancenverteilung zur Entwicklung eines politischen, auf sachlich-rationaler Überlegung beruhenden Selbstbewußtseins durch die relativ höhere Kriminalität unter den polnischen Zuwanderern. Gerade auf die alteingesessenen Bergarbeiter, deren Verhalten noch von Relikten des bergmännischen Standesbewußtseins geprägt war, als eine stabilisierende, wenn auch inhaltsleere Stütze zur Orientierung in der neuen, hochkomplexen Situation, mußte ein solcher Verstoß gegen die gesellschaftlichen Normvorstellungen abschreckend, unmoralisch und in hohem Maße disqualifizierend für ein wie immer geartetes Mitsprechen und Kontrollieren im Betrieb wirken <sup>1)</sup>. -

Dieser Teil des sozialen Beziehungsgeflechtes innerhalb einer Zechenbelegschaft, der vor allem von der Herkunft bestimmt war (wobei die Bergunerfahrenheit und die kulturelle, sprachliche, religiöse, ethnische etc. Fremdheit die wich-

---

1) Siehe dazu die Bemerkungen, daß eine wesentliche Voraussetzung für einen 'guten' Sozialdemokraten eine hervorragende gesellschaftliche Reputation, untadeliges Verhalten auch im Privatbereich und überdurchschnittliche Arbeitsleistungen und Berufsfähigkeiten im Betrieb waren (Kapitel 2.2.3. 2.1.: Die Arbeiterbildungsvereine in den 1850er Jahren; siehe hier insbesondere die Berichte von Max Weber: Arbeit, a.a.O., S.41 f.). Damit ist auf die Vorbildfunktion solcher Arbeiter hingewiesen; Vorbilder allerdings, wie sie in Ermangelung eigener perspektivischer Überlegungen und hinreichender gesellschaftlicher Analysen innerhalb der sich organisierenden Arbeiterbewegung zum Teil der ansonsten verbal bekämpften bürgerlichen Gesellschaft entnommen worden waren.

tigsten Momente der Unterschiedlichkeit der Verhaltensweisen und Handlungen der Alteingesessenen und der östlichen Zuwanderer waren), brach und überlagerte zum Teil Solidarisierungen und Entwicklungen eines sowohl vom Individuum vertretenen als auch von der Belegschaft insgesamt vorangetriebenen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, das sich aus den immer noch relativ stabilen arbeitsprozessualen Gruppenbeziehungen der Ortskameradschaft ergab.

Auch der Teil des sozialen Beziehungsgeflechtes, der von der Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Arbeitsfunktionen bestimmt wurde, wirkte einerseits entsolidarisierend, andererseits desillusionierend in dem Sinne, daß entweder Verhaltensweisen der Devotion, der Angst, der Anpassung entstanden oder solche der Aggression, des Protestes, des Widerstandes und sich mit letzterem politische Formen des aktiven Handelns entwickeln konnten.

Das entsolidarisierende Moment der Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Arbeitsfunktionen ist vor allem in der Herausnahme der Schlepper aus der Organisationseinheit der Ortskameradschaft zu sehen, die nun zentralisiert eingesetzt, und deren Arbeits- und Berufserfahrungen nicht mehr von der beruflich und politisch qualifizierenden Kameradschaft bestimmt wurden.

Das desillusionierende Moment der Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Arbeitsfunktionen war begründet durch

- a) die Zerstörung der ständisch-starren Karrierepfade,
- b) die daneben verlaufende allgemeine (auch quantitative) Verminderung der Aufstiegsmöglichkeiten,
- c) die Abwertungstendenzen innerhalb der gesellschaftlichen Reputation des Bergmannberufes und damit die allmähliche Zerstörung eines immer noch subjektiv vorhandenen ständisch-privilegierten Berufsbewußtseins der Bergarbeiter selbst und
- d) die Beziehungen zwischen Grubenarbeitern und dem die Zechenleitung repräsentierenden Aufsichtspersonal, den Steigern. Die Beziehungen wandelten sich nach 1850 von einer beidseitig gegebenen, grundsätzlich vorhandenen



Zufriedenheit unter der neutralen Instanz der Bergbehörde hin zu einem ökonomisch-brutal ausgelebten politisch-sozialen Interessengegensatz ('Steigerwillkür' und 'Grubenmilitarismus'). -

Zusammen mit den großen Schwierigkeiten der Eingewöhnung in die durch die Bergrechtsreform hervorgerufene rechtliche und dann auch politisch-kulturelle neue Situation (neben der ökonomisch-materiellen) der Bergarbeiter konnte die Ausformung der verschiedenen sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb einer Zechenbelegschaft durchaus verschiedene (subjektive) Bewältigungsformen der Bergarbeiter hervorrufen, die wir schon im Zusammenhang der Diskussion über Verhaltensweisen und Handlungen der Textilarbeiter genannt hatten, und die schematisch zu kennzeichnen sind als Auffassung von der Arbeit

- als Pflicht, die eine theoretisch unbegründete, aber praktisch gebotene Handlung der Anpassung und Zufriedenheit nach sich zieht,
- als apathisch verarbeitetes, religiös begründetes Schicksal, das als nicht veränderbar angesehen wird und insofern Unzufriedenheit und Protest als nicht zulässig versteht,
- als Übergangsperspektive, die dazu verleitet, daß zur momentan ausgeführten Arbeit ein instrumentelles Verhältnis entsteht, das mehr passive Verhaltensweisen nach sich zieht, aber trotzdem Unzufriedenheiten zuläßt,
- die eine industrielle Aggression hervorruft, die zumeist individualistischen Ausdruck findet und als Ventil der Arbeitsqual sich gegen Produkte, Maschinen/Werkzeuge und zum Teil auch gegen Vorgesetzte im unmittelbaren Arbeitsumfeld richtet,
- die inneren Widerstand hervorruft und öffentlichen Protest begründet, der schließlich in einen längerfristigen, mit politischen Perspektiven versehenen Kampf mündet und so auch betriebliches Mitbestimmungsstreben mit begründet.

Wichtige Momente und Voraussetzungen waren



- a) der Entwicklungsgrad der Fähigkeit, eine sachlich-ratio-nale Diskussion der neuen ökonomisch-beruflichen und po-litisch-kulturellen Bedingungen zu führen,
- b) die tatsächlich vorhandenen und subjektiv empfundenen Unterschiede/Gemeinsamkeiten innerhalb der Belegschaft, die zu (Ent)Solidarisierungen führen konnten, und
- c) der Grad der bevölkerungsmäßigen, vor allem im weitesten Sinne kulturellen Assimilierung/Segregation der fremden Zuwanderer in das Ruhrgebiet, die mit ihrer Subkultur einerseits gute Bedingungen der Eingewöhnung für sich selbst schufen, andererseits jedoch damit eine Trennung von der übrigen Gesellschaft hervorriefen. -

Die Heterogenität der Zechenbelegschaften im Ruhrgebiet ließ aufgrund der unterschiedlich verlaufenden Verarbeitungsprozesse der Lösung von ständisch-korporativen und feudal-agrarischen Traditionen der Bergarbeiter und der geforderten Anpassung an industrielle Lohnarbeit im Rahmen der bürgerlichen individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik noch nicht politisches Handeln zu, beispielsweise in der Form der Kontrolle der Herrschaftsausübung durch den Unternehmer oder/und der Arbeitsbedingungen. Allenfalls - und hier auch sehr unterschiedlich - wurde Protest zur Abwehr von offensichtlichen Mißständen artikuliert.

Damit wurden die eine politische Verarbeitung der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter förderlichen Elemente der Ortskameradschaft zum Teil wieder abgebaut.

Es ist nun zu fragen, in welchem Maße eine dritte wesentliche Komponente der Existenz der Bergarbeiter, wie sie sich mit dem Wohn-, Familien- und Freizeitbereich darstellt, auf den Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter auswirkte.

### 2.3.2.2.3. Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn-, Familien- und Freizeitbereich

Die unterschiedlichen Verhaltensweisen und Handlungen der Bergarbeiter wurden weiterhin neben Faktoren wie dem Zerfall ständischer Autoritäten und Fürsorge durch die Bergrechtsreform, neben den stabilisierenden Elementen der Ortskameradschaft und neben den unterschiedlich wirkenden sozialen Beziehungsgeflechten innerhalb einer Zechenbelegschaft aufgrund der Differenzierung nach Arbeitsfunktionen und Herkunft ganz wesentlich bestimmt durch die Entwicklung von Kommunikationsstrukturen und Möglichkeiten zu sachlich-angemessenen Auseinandersetzungen mit den neuen Anforderungen im sogenannten Privatbereich.

Erst wenn der 'Privatbereich' (Wohnen, Vereine etc.) mit in die Überlegungen zu Verhaltensweisen und Handlungen der Bergarbeiter einbezogen wird, kann hinreichend erklärt werden, warum es in den Zechen trotz der erheblichen Unterschiede innerhalb der Belegschaften nach Herkunft, Arbeitsfunktion, Bergerfahrenheit, Betriebszugehörigkeit etc. eine relativ große Stabilität des sozialen Handelns innerhalb einer technisch-organisatorischen Einheit gab, ohne die eine industrielle Produktion, vor allem auf Lohnarbeitsbasis, nicht funktionieren konnte.

Durch die Möglichkeit einer bestimmten Organisation des 'Privatbereichs' wurde die Komplexität der Umwelt für den einzelnen auf ein Maß reduziert, das sinnhaftes, soziales, in sich stimmiges Handeln in weiten Arbeits- und Lebensbereichen erleichterte.

Die immer neuen, vor allem aus dem Osten zugewanderten Arbeitergenerationen versuchten der Vielfalt der komplexen Anforderungen und Zwänge dadurch zu begegnen, daß sie vor allem im 'Privatbereich' von ihren gewohnten Traditionen ausgingen (seien letztere religiös, landsmannschaftlich, politisch oder anders organisiert und motiviert).

Das Interesse und die Notwendigkeit, 'sich im Leben zurechtzufinden', ohne dabei ganz die soziale Identität als Bedin-

gung des politisch-kulturellen 'Überlebens' aufgeben zu müssen, wurde angesichts der neuen Bedingungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik dahingehend zu realisieren versucht, daß im 'Privatbereich' sowohl die ständisch-agrarischen Gewohnheiten als auch die neuen Zwänge und Anforderungen industrieller Lohnarbeit in Übereinstimmung gebracht und damit neue, angemessene, politisch-kulturelle <sup>1)</sup> Gewohnheiten entwickelt werden sollten.

Wo dies nicht gelang, kam es zu Brüchen in der Arbeits- und Lebensperspektive, die sich unter anderem in Fluktuation, im lebenslangen Suchen nach besseren Möglichkeiten, in Resignation und Unterwerfung, aber auch in Protest und politischem Widerstand ausdrückten.

Es ist allgemein bekannt, daß die Ebenen der sozialen Identität der Bergarbeiter die Zeche (vor allem mit der Organisationseinheit der Ortskameradschaft und der besonderen Beruflichkeit der Bergarbeit), die Familie und der Verein waren. Das heißt, daß der Wohn-, Familien- und Freizeitbereich für die prozeßhafte Entwicklung des Denk- und Handlungsgefüges der Bergarbeiter und Zechenbelegschaften eine bedeutend größere Rolle gespielt hat, als bei anderen Arbeitern in anderen Branchen.

Hier spielte auch der Urbanisierungsprozeß <sup>2)</sup>, der vor allem

---

1) Der Begriff der Kultur und speziell jener der Arbeiterkultur wird sehr unterschiedlich verwendet; vgl. dazu D.Langewiesche, K.Schönhoven: Zur Lebensweise von Arbeitern in Deutschland im Zeitalter der Industrialisierung, in: dies.: (Hrsg.): Arbeiter in Deutschland. Studien zur Lebensweise der Arbeiterschaft im Zeitalter der Industrialisierung, Paderborn 1981, S.7-33, im folgenden zitiert als: Lebensweise; insbesondere S.20-27. Wir verstehen mit Langewiesche/Schönhoven Kultur "als überliefertes Regelsystem und zugleich als Produkt des Alltags" (a.a.O., S.21), wobei Arbeiterkultur die "historisch spezifische Lebensweise von Arbeitern als Erfahrungsraum" mit einschließt, in der "gruppenspezifische Gedächtnisse verankert und geschichtliches Denken tradiert werden" (B.Mahnkopf, a.a.O., S.107).

2) Vgl. dazu allgemein die Bemerkungen in Kapitel 2.2.1.2. (Urbanisierung und Wohnbedingungen) und die Ausführungen von F. Brüggemeier, L.Niethammer (a.a.O., S.138-148) über die 'defiziente Urbanisierung'.

nach den 1850er Jahren im Ruhrgebiet einsetzte, eine wichtige Rolle.

#### Der Urbanisierungsprozeß:

Der Übergang von verstreuten ländlichen Wohnen der Bergarbeiter vor 1850/70 hin zu urbaneren Wohnformen wurde erzwungen durch eine Standortpolitik der Bergbauunternehmer, die die neuen Tiefbauanlagen nun in Stadtnähe ansiedelten, wo auch die Betriebe der Hütten- und Metallindustrie ansässig waren.

Im Ruhrbergbau entwickelte sich eine durch den lokal unterschiedlich verlaufenden Urbanisierungsprozeß bedingte Trennung der Zechenbelegschaften <sup>1)</sup>: Während die in der südlichen Ruhrzone angesiedelte (schon lange dort wohnende und arbeitende) Bergarbeiterschaft, die sowohl die standische Eingebundenheit noch erfahren hatte als auch in nachbarschaftlichen, familiären und dörflichen Denk- und Verhaltensbindungen lebte, zu einem großen Teil in den alten Siedlungsformen verblieb (schon wegen der geringeren Expansionschancen des südlichen Bergbaus), zogen vor allem die zudem noch bergunerfahrenen Zuwanderer in die Städte und aufstrebenden Industriegemeinden des nördlichen Ruhrgebietes und waren damit sehr stark dem Urbanisierungsprozeß ausgesetzt. Damit entstand letztlich auch das Nebeneinander zweier unterschiedlicher Kommunikations- und Verhaltensmuster innerhalb eines Industrieraums, die sich zum Teil auch innerhalb einer Zechenbelegschaft reproduzierte und sich unter anderem auch als Trennung zwischen mobileren, neu zugewanderten Arbeitern und 'Arrivierten' ausdrückte, die einen festen Arbeitsplatz und in der Regel auch einen besseren Wohnsitz hatten. Diejenigen, die aus den (in vielen Fällen im Osten des Deutschen Reiches gelegenen) dörflich-agrarischen Gruppenbeziehungen und Identifikationsebenen in die 'industriekommunale und urbane Bevölkerungsagglomeration' des (vor allem nördlichen) Ruhrgebietes <sup>2)</sup> kamen, konnten kaum in nur einer Generation den Verlust der dörflich-agrarischen Nachbarschaften in ihrer Funktion als Not- und Sicherungsgemeinschaft, den Verlust gewachsener Beziehungen auch familiärer oder/und bekanntschaftlicher Bindung und die räumliche und

1) Vgl. K.Tenfelde: Arbeiterschaft, a.a.O., S.47.

2) Vgl. K.Tenfelde: Bergarbeiterkultur, a.a.O., S.45.

kulturelle Beziehungslosigkeit des trotz allem in der neuen Umgebung weiter gepflegten Brauchtums <sup>1)</sup> zu den neuen Lebens- und Arbeitsanforderungen angemessen (d.h. politisch) verarbeiten.

Der Übergang vom verstreuten, ländlichen zum engen, städtischen Wohnen, besonders auch in den in den Städten und Industriegemeinden üblichen überfüllten Mietskasernen <sup>2)</sup>, war oft gekennzeichnet von Streitigkeiten <sup>3)</sup>, die zu Reibungsverlusten und auch zu Abschottungsmaßnahmen der einzelnen führten. Begünstigt durch den schlechten Gesundheitszustand der Arbeiterfamilien und - auch als Folge davon - eine Verminderung der Kraft und des Willens zur Kommunikation mit anderen sowie durch lange Arbeitszeiten (achtstündige Schicht und lange Beförderungszeiten zum Abbauort) und in Verbindung damit fehlende Zeit zur Verständigung mit anderen, zog dies in vielen Fällen Vereinzelung, Isolierung und letztlich auch eine (politisch zu verstehende) Entsolidarisierung nach sich.

Auf der anderen Seite bedeutete die Ablösung der - im Rahmen vorindustrieller Arbeits- und Lebensweisen - traditionellen Orte der Kommunikation (Arbeitsplatz und Familie, die in der Regel noch nicht voneinander getrennt waren; Nachbarschaft und unter Umständen noch dörfliche oder kleinstädtische Gemeinschaften, auf die sich der alltägliche Informationsaustausch beschränkte) durch die neuen Orte der Kommunikation (Ortskameradschaft innerhalb eines Großbetriebs, Kleinfamilie und Großstadt) eine Ersetzung der einsträngigen, hierarchisch bestimmten durch eine vielgerichtete horizontale Kommunikationsstruktur. Allerdings ist mit der Ablösung der alten durch die neuen Kommunikationsstrukturen keineswegs gesagt, daß die hierarchisch bestimmten Kommunikationen in ihrer Gesamtheit den neuen wichen; die letzteren wurden zunächst lediglich in ihrem bisherigen Umfang und ihrer bisherigen Bedeutung für die sinnhafte Orientierung der Bergarbeiter und deren Familien gemindert.

1) Das auch in der Fremde weiter gepflegte Brauchtum war sehr oft Ersatz für verlorengegangene heimatliche Bindungen.

2) Auf eine weitere wichtige Wohnform der Bergarbeiter, die Kolonie, wird im Anschluß hieran genauer eingegangen.

3) So schrieb ein zeitgenössischer Berichterstatter über die



Das Bewußtsein und das Empfinden der eigenen sozialen Not, vor allem aber die Unsicherheit und Orientierungslosigkeit waren der Anfang eines Lernprozesses, an dessen Ende die Erkenntnis stand, nicht das Opfer eines nur persönlichen Schicksals, sondern Mitglied einer bestimmten sozialen Gruppierung zu sein. Ein solcher Lernprozeß verlief langsam, mit in Gang gesetzt und gefördert durch die Verschränkung der neuen Anforderungen an die Verhaltensweisen auf beiden Ebenen (Arbeit und Familie/Wohnen/Freizeit).

Gerade die industriellen Ballungsräume und urbanisierten Kommunikationsmöglichkeiten bewirkten grundsätzlich eine erste Kenntnisnahme von anderen Menschen, die unter ähnlichen ökonomischen, beruflichen, sozialen und politischen Bedingungen lebten. Die existentielle Unsicherheit des Lohnarbeiterdaseins, die ständige Bedrohung, unter das materielle Existenzminimum zurückzufallen und die Unsicherheit angesichts der neuen Anforderungen, die sich aus der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise sowie der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik ergaben, und das damit verbundene Sich-Zurücksehnen nach idealisierten und romantisch verklärten vorindustriellen ganzheitlichen Arbeits- und Lebensverhältnissen <sup>1)</sup> ließen ein Gefühl der Gemeinsamkeit entstehen, das zunächst noch sehr diffus, vom Gefühl der eigenen Ohnmacht geprägt war, mittels ständisch-feudaler Interpretationsmuster verarbeitet wurde und allenfalls moralischen Protest, aber noch nicht politischen Widerstand zuließ.

So wurde die unmittelbare Nachbarschaftshilfe in solchen Wohn-

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1239:  
Wohnverhältnisse in (oberschlesischen) städtischen Bergarbeiterquartieren: "Unaufhörliche Zänkereien unter den zusammenwohnenden Familien, gegenseitige Störungen und Unzucht waren an der Tagesordnung, beständiger Wechsel der Bewohner die Folge" (zitiert nach D.Puls, a.a.O., S.210).

1) Dabei muß hier unterschieden werden zwischen dem Teil der Bergarbeiter, der aus feudal-agrarischen Verhältnissen kam und dem anderen Teil, der entweder selbst noch das staatliche Direktionsprinzip kannte oder aus entsprechenden Familien kam, und der sich nach der Geborgenheit des staatlich abgesicherten Besitzstandes des Bergmannstatuts vor 1850 zurücksehnte.



quartieren buchstäblich aus der Situation heraus erzwungen. Sie war geradezu lebensnotwendig, weil man sich oft nicht allein helfen konnte und kein Geld für bezahlte Hilfskräfte hatte (zum Beispiel bei der Beaufsichtigung der Kinder, die bei Abwesenheit der Mutter nun nicht mehr von den anderen Familienmitgliedern, die im System des 'Ganzen Hauses' dort arbeiteten, sondern von den Nachbarn wahrgenommen wurden, zu denen im allgemeinen weder verwandtschaftliche noch produktionsbedingte Beziehungen bestanden).

Die Rolle der Bergarbeiterfamilie im allgemeinen und die der Bergarbeiterfrau im besonderen bei der Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins der Bergarbeiter:

So wurde eine Selbsthilfe durch die Anforderungen der Urbanisierung und die Veränderungen der Familienstrukturen und -aufgaben erzwungen, die eher dem bürgerlich-individualistischen Normengefüge entsprach und letztlich auch einen Prozeß der Loslösung von ständisch-feudal geprägter Passivität und Ergebenheit mit in Gang setzte.

Dabei spielten Familienleben, Haushaltsführung und Wohnverhältnisse als Kern des nicht-betrieblichen Daseins eine erhebliche Rolle im Urbanisierungs- und Proletarisierungsprozeß der Bergarbeiter <sup>1)</sup>. In diesem Bereich wurde versucht, den Widerspruch zwischen den Anforderungen industriell-kapitalistischer Arbeits- und Wirtschaftsweise sowie der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatis einerseits und andererseits der gewohnten ständisch-agrarischen Lebensweise zu bewältigen - sei es in der Form der Verdrängung oder der Aufarbeitung durch eine Diskussion über die Probleme.

Der Funktionsverlust bzw. Funktionswandel der traditionellen agrarisch-produktiven Familie, die sich zu einer Industriearbeiterfamilie mit ihrer rein konsumtiven Orientierung entwickelte, mußte aufgefangen werden durch neue vielfältige Bewältigungs- und Sicherungsmechanismen, begonnen von der oben erwähnten Organisierung der Kinderaufsicht bis hin zum Erlernen des Umgangs mit Geld <sup>2)</sup>.

1) Vgl. K. Tenfelde: Arbeiterschaft, a.a.O., S. 49.

2) Vgl. dazu Kapitel 2.2.2.5.2. (Die Sozialisation der Kinder) sowie Kapitel 2.2.1.6. (Die Schwierigkeiten bei der Befriedi-

Dabei waren es weniger der Übergang von der Mehrgenerationenfamilie zur (Zweigenerationen)Kernfamilie, wie oft behauptet wird <sup>1)</sup>, sondern der Verlust des Zusammenhangs des 'Ganzen Hauses' als Produktions- und Nahrungssicherungsgemeinschaft, die Notwendigkeit der Entfaltung einer neuartigen Differenzierung der Familie und eine neue Form der Arbeitsteilung innerhalb der Familie, die entsprechend neue Organisationsleistungen verlangten und erhebliche Veränderungen der Denk- und Verhaltensstrukturen bedeuteten <sup>2)</sup>.

Die Bergarbeiter versuchten einen solchen Verlust dadurch mit zu kompensieren, daß sie - wo immer dies möglich war - in und neben ihren (städtischen) Wohnungen Kleintierhaltung und Gartenbau betrieben und somit einen Rest der traditionellen produktiv-nahrungssichernden Funktion der alten Familie erhalten wollten.

Allerdings hatte dabei die Bergarbeiterfrau die Hauptlast des physisch wie psychisch gleichermaßen kräftezehrenden Versuchs der Übereinstimmung der neuen Formen der Arbeitsteilung und der neuartigen Differenzierung der Familie mit dem gewohnten, vor allem in der Familie gelebten Zusammenhang von Arbeits- und Lebensrhythmus zu tragen <sup>3)</sup>.

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1241:  
gung von Bedürfnissen durch die Einstellung auf den Geldlohn und den Geldverkehr).

1) So auch von K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.322 f. sowie ders.: Arbeiterschaft, a.a.O., S.47 f.  
Wir haben in Kapitel 2.2.2.5. (Die Veränderung der Bedeutung der Familie mit der Durchsetzung der Großen Industrie) ausführlich diskutiert, daß es keinen direkten Zusammenhang zwischen der Schrumpfung der Familie hin zur Kernfamilie einerseits und der Industrialisierung und Urbanisierung andererseits gibt, und daß es auch in vorindustrieller Zeit in West- und Mitteleuropa nirgendwo eine Großfamilie als eine über die Kernfamilie hinausgehende Verwandtschaftsgruppierung als dominante Familienform gab.

2) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.2.5.4. (Die Funktion der Familie zur Stabilisierung des industriellen Systems).

3) Siehe unsere Diskussionen in Kapitel 2.2.2.5.1. (Die veränderte soziale Definition der Aufgabenteilung von Mann und Frau). L.Rothert gibt in ihren die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts umfassenden Studien über die Umwelt und Arbeitsverhältnisse der Zechen Hannover und Hannibal in Bochum einen Einblick in die Belastungen der Bergarbeiterfrau, vgl. L.Rothert, a.a.O., S.40 f.

Die Subordination der Bergarbeiterfrau und die Rolle des Mannes als Patriarch blieben noch lange Zeit erhalten <sup>1)</sup>. Die Arbeiterfrauen bauten (zunächst für sich) eine Solidarität auf, die sich auf einer anderen Grundlage entwickelte als jene der Arbeiter, welche ihr Bewußtsein aus dem Erkennen des gemeinsamen Schicksals als industrielle Lohnarbeiter, deren Interessen zumindest unterschiedlich zu jenen der Unternehmer sind, bezogen.

Die Frauen verständigten sich auf der Grundlage ihrer allgemeinen Unterprivilegierung - die durch den industriellen Kapitalismus noch eine spezifische Prägung erhielt - und handelten auch entsprechend.

Beispiele dafür sind die Solidarität bei Abtreibungen, die sich außerhalb der Legalität entwickelte <sup>2)</sup>, und die nachbarschaftlichen Beziehungen innerhalb der städtischen Wohnquartiere mit ihren besonderen Kommunikationsmöglichkeiten (zum

---

1) Vgl. dazu auch R.Wolf: Materialien zur Lebensweise der Zwickauer Steinkohlenbergarbeiter vom Ausgang des 19. Jahrhunderts bis zur Zeit der Weimarer Republik, in: Kultur und Lebensweise des Proletariats, hrsg.v.W.Jacobeit und U.Mohrmann, Berlin(Ost) 1974, S. 185-211, S.199.

2) Eine aufschlußreiche Darstellung gibt Robert P.Neumann, der drei in Deutschland zu Jahrhundertbeginn angefertigte Studien über das Sexualleben und speziell über Verhütungs- und Abtreibungspraktiken auswertete (es gibt gute Gründe anzunehmen, daß sich die Verhaltensweisen zu Jahrhundertbeginn nicht wesentlich von jenen der Umbruchperiode unterschieden haben). Neben anderen, äußerst interessanten Ergebnissen (so untersuchte Neumann auch die Haltung der Sozialdemokratie zur Geburtenkontrolle) kam Neumann zu der begründeten Vermutung, "daß die männlichen Vertreter der Arbeiterschaft glaubten, Geburtenkontrolle, Verhütung und Abtreibung ihren Frauen überlassen zu können. Zwar gab es ein Vokabular, um unter Arbeitern über Geburtenkontrolle zu diskutieren, aber wir haben keine Möglichkeit zu erfahren, wie allgemein es verwendet wurde. Es gibt Fälle, wo Männer ihren Frauen bei der Abtreibung halfen, aber zumindest bei Marcuses Berliner Patientinnen war es so, daß sich die Frauen gewöhnlich an weibliche Verwandte, Freundinnen und Nachbarinnen hielten, um Verhütungstips und Abtreibungshilfe zu bekommen" (R.P.Neumann: Geburtenkontrolle der Arbeiterklasse im Wilhelminischen Deutschland, in: D.Lange-wiesche, K.Schönhoven (Hrsg.): Arbeiter in Deutschland. Studien zur Lebensweise der Arbeiterschaft im Zeitalter der Industrialisierung, Paderborn 1981, S. 187-205, S.205).

Beispiel Back- und Waschhäuser), die von der gemeinsamen Kinderaufsicht bis hin zur Hilfe in Notfällen reichten<sup>1)</sup>.

Eine solche Solidarität war besonders unter den Bergarbeiterfrauen (und in einem allgemeineren Sinn auch Bergarbeiterfamilien) ausgeprägt. Gründe für die spezifische Ausprägung der Solidarität gerade unter den Bergarbeiterfrauen waren neben jenen, die sich auf ethnische, religiöse, kulturelle u.a. Zusammenschlüsse bezogen, vor allem in den besonderen Wohnformen der Familien und der Arbeit des Mannes zu sehen.

In keiner anderen Branche gab es eine derartige räumliche Konzentration von entsprechenden Arbeiterfamilien in bestimmten Wohnvierteln und Straßenzügen. Hinzu kam noch eine relativ geringe branchen- und berufsmäßige Mobilität der Bergarbeiter, die eine sich vor allem aus der unmittelbaren Arbeit vor Ort ergebende Kontinuität der Denk- und Verhaltensweisen bedingte<sup>2)</sup>. Eine solche Kontinuität wurde ausgebaut durch ein bestimmtes Heiratsverhalten von Bergarbeitersöhnen und -töchtern, die häufiger untereinander heirateten als dies andere Arbeiterkinder taten<sup>3)</sup>.

Hinzu kam, daß es eine sehr viel stärkere Bindung der Bergarbeiterfrauen zu der Arbeit ihrer Männer gab, die unter anderem eine genaue Kenntnis der Gefahren und Belastungen der Arbeit mit sich brachte. Im Vergleich zu anderen Branchen und Berufen ist festzuhalten, daß gerade die Frauen von Bergarbeitern sehr wohl über die Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen Risiken für ihre Männer unterrichtet waren. Eine solch genaue Kenntnis, verbunden mit einer starken Angst, daß dem Mann während der Arbeit unter Tage ein Unglück zustoßen könnte, dessen Folge die trotz Sozialversicherung eintretende materielle Verelendung der Familie bedeuten würde, ließ die Bergarbeiterfrau stärker an der Arbeit ihres Mannes teilnehmen, als es bei anderen Frauen der Fall war.

Der stärkere Grad der Teilnahme als Ausdruck der Angst vor den Gefahren der Arbeit zeigte sich vor allem in einem offenen Kommunikationsverhalten der Bergarbeiterfrauen, das bis zur tat-

1) Vgl. dazu die ausführliche Diskussion in Kapitel 2.2.2.5.3. (Zum besonderen Protestverhalten der Arbeiterfrauen).

kräftigen Hilfe für durch ein Unglück heimgesuchte Familien reichte und besonderen politischen Ausdruck fand in der Solidarität der Bergarbeiterfrauen (und auch -kinder) mit streikenden und ausgesperrten Männern, die zum Teil weit über eine nur passive Unterstützung des Streiks hinausging und Aktivitäten im Bereich des Streikpostenstehens und/oder die Entwicklung von psychischem und auch physischem Druck auf Streikbrecher und deren Familien bedeuteten <sup>1)</sup>.

Die Solidarität der Frauen, die sich auf einer anderen Grundlage als jene der Männer entwickelte, war durchaus ein wesentlicher Beitrag zur Entwicklung eines allgemeinen Bewußtseins hinsichtlich rationalerer Verhaltensweisen und Handlungen angesichts der neuen Anforderungen im Arbeits- und Lebensbereich unter allen Mitgliedern der Bergarbeiterfamilie und hatte daher auch eine wichtige Sozialisationsfunktion für die Kinder. Daneben bedeutete das bewußte Zusammenstehen der Bergarbeiterfrauen eine erhebliche Hilfe bei der Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins auch der Männer und somit auch eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens.

Denn normalerweise standen Frauen von Arbeitern (anderer Berufe und Branchen) den politischen und gewerkschaftlichen Aktivitäten der Männer sehr ablehnend gegenüber, während die Bergarbeiterfrauen auf eine spezifische Weise den Prozeß einer sachlich-rationalen Aufarbeitung der neuen Situation und die Entwicklung von politischen Handlungsweisen der Bergarbeiter eher begünstigten.

---

Fortsetzung der Fußnoten 2) und 3) von Seite 1244:

2) Davon unberührt bleibt der Arbeitsplatz- und Betriebsstellenwechsel, der auch unter den Bergarbeitern sehr hoch war. Er war aber nicht in dem Maße mit einem Wechsel zu anderen Berufen und Branchen verbunden, wie dies im allgemeinen sonst üblich war.

3) Vgl. D. Crew, a.a.O., S. 206 f.

1) Vor allem ab 1870/80 wurden solche Aktionen der Bergarbeiterfrauen immer häufiger, ihren Höhepunkt erreichten sie nach 1890; siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905) und hier besonders das Unterkapitel: Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Ruhrbergarbeiter.



### Abgeschlossene Wohnquartiere und halboffene Familienstruktur:

Ein solchermaßen spezifisch geprägter 'Privatbereich' der Bergarbeiter wurde hinsichtlich der Entwicklung offener Kommunikationsstrukturen noch ergänzt durch die Wohnformen der Bergarbeiterfamilien. Im Prinzip gab es hier fünf Wohnformen<sup>1)</sup>

- soweit die Bergarbeiter, wie im südlichen Ruhrrevier, schon länger im Bergbau arbeiteten bzw. etwas Geld geerbt hatten, konnten sie sich selbst ein kleines Haus bauen (Bergmannskate, bzw. -kotte), an das sich in der Regel ein Nutzgarten anschloß. Mit der verringerten Bedeutung des südlichen Ruhrreviers sank auch die relative Häufigkeit dieser traditionellen Wohnform;
- der Bergarbeiter war (Haupt)Mieter einer Wohnung des freien Wohnungsmarktes. Allerdings wohnte man in den Wohnungen, die zudem recht schlecht ausgestattet waren, sehr teuer, dafür war man jedoch nicht den restriktiven Bedingungen des Werkswohnungsbaus ausgesetzt;
- (vor allem jüngere, unverheiratete, zugewanderte) Bergarbeiter wohnten als Einlieger (Untermieter oder Schlafgänger), was ein sehr enges Zusammenrücken innerhalb der Wohnung (Hauptmieter und Einlieger) bedeutete;
- Bergarbeiter und deren Familien wohnten in Wohnkolonien bzw. Werkswohnungen;
- Bergarbeiter waren Bewohner von Schlafsälen (Menagen), dies aber nur in sehr geringem Maße. Wenn solches erfolgte, dann oft nur vorübergehend, oder der Betroffene war sozial und psychisch nicht mehr in der Lage, etwas Besseres zu finden.

Die Verteilung der Bergarbeiter und ihrer Familien auf die verschiedenen Wohnformen ergab sich im Jahre 1893 - also etwa am Ende der hier diskutierten Umbruchperiode - wie aus der Tabelle auf Seite 1247 ersichtlich.

Wie aus den Zahlen zu entnehmen ist, wohnte nur eine Minderheit der Bergarbeiter in den Kolonien<sup>2)</sup>, der Hauptteil war

1) Vgl. dazu F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.141 f.

2) Erst nach 1890 entwickelte sich das Koloniewesen zu einer dominierenden Wohnform der Bergarbeiter; vgl. dazu Ch.Kleßmann, a.a.O., Tabellen 11 und 12, S.170 sowie F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.155 und 166 f.



Die Wohnungen der Bergarbeiter auf den Zechen des Ruhrgebietes  
1893 (in %):

|                                                           | Südliches<br>Revier + | Nördliches<br>Revier ++ |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Hausbesitzer, die im eigenen<br>Haus wohnen               | 14,77                 | 8,02                    |
| Hausbesitzer, die zur Miete<br>bzw. zur Untermiete wohnen | 1,60                  | 1,97                    |
| Bewohner von Dienstwohnungen                              | 2,14                  | 1,93                    |
| Hauptmieter in Kolonien                                   | 5,28                  | 9,76                    |
| (Zum Vergleich dasselbe 1900)                             | (7,76)                | (13,10)                 |
| Sonstige Hauptmieter                                      | 53,94                 | 49,47                   |
| Bewohner von Schlafhäusern                                | 0,79                  | 0,77                    |
| Einlieger (Untermieter,<br>Schlafgänger)                  | 21,49                 | 28,06                   |
| Alle                                                      | 100,00                | 100,00                  |
| %<br>absolut                                              | 34.226,00             | 87.774,00               |

+ Südliches Revier: Dortmund-S., Witten, Hattingen, Bochum-S.  
Essen-S., Werden.

++ Nördliches Revier: Recklinghausen, Dortmund-O. und -W.,  
Bochum-N., Herne, Gelsenkirchen, Wattenscheid, Essen-O.  
und -W., Oberhausen.

in: F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.143.

auf den freien (privaten) Wohnungsmarkt angewiesen (Hauptmieter oder Einlieger). Die genauere Betrachtung der Zahlen von südlichem und nördlichem Revier macht die auch durch die Zechengrößen, deren räumliche Konzentration, den Urbanisierungsprozeß und die Zielorte der Zuwanderer bestimmte Trennungslinie zwischen Nord und Süd deutlich: während in den alten (südlichen) Bergbaugebieten der Anteil der hausbesitzenden Bergarbeiter relativ hoch war, fehlten entsprechende Voraussetzungen in den neuen nördlichen Gebieten. Hier mußte der Mangel an privatem Wohnraum gemildert werden durch den Werkswohnungsbau. Auch wenn dieser 1893 noch einen recht geringen Anteil an den Wohnformen aller Bergarbeiter hatte, schließt dies nicht aus, daß die Belegschaften einzelner Zechen zu einem erheblich höheren Anteil in Kolonien lebten <sup>1)</sup>. Darüberhinaus wuchs ins-

1) Siehe dazu zum Beispiel den Werkswohnungsbau bei Krupp, diskutiert in Kapitel 2.3.1.4.2. (Die patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens) sowie die Konzentra-

besondere nach der Jahrhundertwende der Werkswohnungsbau sehr stark bis zu einer dominierenden Rolle innerhalb aller Wohnungsformen an, so daß gesagt werden kann, daß mit dem Werkswohnungsbau vor 1890 die entscheidenden Weichenstellungen für eine Wohnform gelegt wurden, die einerseits eine kommunikationsfördernde Verdichtung aufwies, andererseits jedoch auch eine Isolierung der dort wohnenden Bergarbeitergruppen (sehr oft Polen) bedeutete. -

Ein Kennzeichen und zugleich das entscheidende Problem des städtischen Bergarbeiterwohnens war die hohe Verdichtung sowohl im Sinne zu enger und hoher Bebauung (hier vor allem bei den Mietskasernen und weniger bei den Kolonien) als auch im Sinne der Überbelegung des einzelnen Raums mit zuviel Personen (Zusammendrängung großer Familien in kleinen 1-2 Zimmerwohnungen und Schlafgängerwesen). Damit zusammenhängend und darüberhinaus war die Konzentration der Bergarbeiter in bestimmten Wohnvierteln und Straßenzügen im Sinne einer beruflich-homogenen Zusammensetzung sehr viel größer als dies bei anderen Arbeitern anderer Berufe und Branchen der Fall war.

So lebten beispielsweise 1880 in der Stadt Bochum 72 % der Bergarbeiter in nur vier (von zwölf) Stadtbezirken, bei anderen Arbeitern anderer Berufe und Branchen war ein sehr viel geringerer räumlicher Konzentrationsgrad festzustellen <sup>1)</sup>.

Auch waren die Wohngebiete der Bergarbeiter sehr viel stabiler als bei anderen Arbeitern. Letztere zogen von einem Bezirk zum anderen, weil sie dort eine bessere oder billigere Wohnung fanden oder/und einen Arbeitsplatz- und Betriebs/Berufswechsel vornahmen.

D.Crew wies für Bochum nach, daß, obwohl die Bergarbeiter die Stadt im ganzen häufiger verließen als andere Arbeiter, die in Bochum verbliebenen Bergarbeiter in sehr viel geringerem Umfang ihre Wohnquartiere verließen - es sei denn, das

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1247:

tion von bestimmten Zuwanderergruppen auf bestimmte Wohnkolonien, Kapitel 2.3.2.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft).

1) In bestimmten Gegenden waren ganze Straßenzüge fast ausschließlich von Bergarbeiterfamilien bewohnt, vgl.D.Crew,a.a.O., S.204.

Wohnrecht war mit der Arbeit in einem bestimmten Betrieb verbunden (Werkswohnungsbau) <sup>1)</sup>.

Das bedeutete natürlich eine hohe Kontinuität in den Nachbarschaftsbeziehungen und darüberhinaus eine direkte und dauerhafte Verbindung zwischen Arbeit und Wohnung. In den in vielerlei Beziehungen verdichteten Wohnquartieren der Bergarbeiter wurden die während der Arbeit und hier insbesondere in den Ortskameradschaften hergestellten Beziehungen und Solidarisierungen vertieft und erweitert - allerdings sehr oft nur auf der Ebene der gleichen Herkunft und des gleichen kulturellen etc. Hintergrundes, was zumindest zu Isolierungen zwischen den einzelnen Bergarbeitergruppen und deren Familien führte.

Eine solche ethnisch, sprachlich, religiös, kulturell etc. bedingte Konzentration von Bergarbeitern in bestimmten Wohnquartieren ergänzte nur noch die Trennung der Untertagebelegschaft nach eben diesen Kriterien.

Sieht man einmal im Moment von der herkunftsmäßigen Segmentierung innerhalb der Bergarbeiterschaft ab, so kann allgemein von den Bergarbeitern in ihrer Gesamtheit gesagt werden, daß durch die räumliche Konzentration und die Isolierung von anderen Arbeitern anderer Berufe und Branchen Nachbarschaftsbeziehungen entwickelt werden konnten, die die berufliche Solidarität der Bergarbeiter (sog. 'Berufsgemeinschaft' <sup>2)</sup>) nur noch vertiefte und auch auf eine andere, dauerhaftere Ebene stellte. Zwar bestand in den städtischen Wohnvierteln der Bergarbeiter nicht die totale berufliche Homogenität wie in den vormaligen Bergarbeiterdörfern <sup>3)</sup>, aber trotzdem lebten Bergarbeiter auch in ihren städtischen Wohnbereichen in

1) Vgl. dazu D.Crew, a.a.O., S.205 f. (Tabelle 5.14: Mobilität zwischen den einzelnen Stadtbezirken 1880-1901 in Bochum. Allerdings erhielt sich die relative Homogenität der Bergarbeiterwohnquartiere auch deshalb, weil ein Bergarbeiter bei Aufgabe seines Berufes und/oder Betriebswechsels im Fall der Werkswohnungen auch die Wohnung räumen mußte, da die Nutzungsmöglichkeit mit dem jeweiligen Arbeitsplatz direkt verbunden war.

2) Vgl. D.Crew, a.a.O., S.203.

3) Emile Zola hat sehr anschaulich die Zusammensetzung und die sozialen Beziehungen innerhalb eines Bergarbeiterdorfes in einer ländlichen Umgebung in seinem Bergarbeiterroman "Germinal" geschildert.

relativ großer Trennung von den anderen Arbeitern.

Die Kolonien - aber auch die Mietskasernen -, in denen die Bergarbeiter und -familien in großer Zahl und relativ isoliert von anderen Arbeitern anderer Berufe und Branchen wohnten, boten auch die Möglichkeiten zur Entwicklung eines Ersatzes für ältere, entweder ständisch-korporativistisch bestimmte oder agrar-feudal erfahrene traditionelle Solidarstrukturen.

Dabei ist eine solche Entwicklung immer prozeßhaft und aufgrund ihrer Abhängigkeit von den Interaktionen der Subjekte immer als widersprüchlich verlaufender und in seiner allgemeinen Tendenz nur sehr schwer erkennbarer Lernprozeß zu analysieren. Das heißt, daß auch gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode die klassen- und berufshomogenen Wohnquartiere der Bergarbeiter zwar eine Erfahrungsgemeinschaft bezüglich der Abhängigkeit von der bergmännischen Arbeit vor Ort, von der Herrschaft und zum Teil Willkür der Zechenleitungen darstellten, daß aber die von jedem Individuum subjektiv erfolgte Verarbeitung solcher Erfahrungen immer noch vor dem Hintergrund der je unterschiedlichen tradierten sozio-kulturellen Einbindungen der Bergarbeiter stattfand. Somit entstanden auch widersprüchliche, keineswegs durchgängig als politisch zu kennzeichnende Verhaltensweisen und Handlungen als Reaktion auf die geforderten Anpassungen.

Die Versatzstücke ständischer Denk- und Verhaltensweisen der aus dem alten Bergmannsberuf stammenden bzw. entsprechend sozialisierten Bergarbeiter waren geprägt von traditionellen Vorstellungen von Gerechtigkeit und sozialer Ehre (sie entstanden auch immer wieder neu), bei deren Verletzung sich durchaus moralischer Protest oder gar politischer Widerstand entwickeln konnte. Die Versatzstücke feudal-agrarisch geprägter Abhängigkeitsverhältnisse jener, die als bergunerfahrene Arbeiter aus dem Osten zuwanderten, waren bestimmt von einer Haltung der Devotion und dem festen Willen, sich innerhalb der Arbeit vor Ort unbedingt anzupassen, dabei jedoch im 'Privatbereich', also auch in ihrer Rolle als Staatsbürger im preußischen Deutschland, jegliche Anpassung zu verweigern;

dabei wurde beispielsweise der Gedingelohn mehr in der feudal-agrarischen Funktion als Subsistenzmittel aufgefaßt denn als ein auf dem Markt erzielter Tauschwert.

Trotz dieser starken, auch noch unterschiedlichen Einbindung in bestimmte Traditionen bleibt für den Bergbau im Vergleich zu anderen Branchen festzuhalten, daß die spezifische bauliche Konstruktion des Wohnens der Bergarbeiter und die beruflich-soziale Geschlossenheit ihrer Wohnquartiere eine wesentliche Bedingung zu einer "kommunikations- und gemeinschafts-offenen" Familienstruktur <sup>1)</sup> darstellten. Damit wurden Ansätze zu einer solidarischen Verhaltensweise gelegt, die weit weg waren von den Zielen, die von den Zechenleitungen sowohl mit den Kolonien als auch mit der Konzentrierung der Bergarbeiter in bestimmten Wohnquartieren verfolgt wurden.

Niethammer und Brüggemeier kennzeichnen das Ergebnis dieser besonderen Wohnformen der Bergarbeiter als

halboffene Familienstruktur, (in der) zahlreiche Probleme des täglichen Lebens .. selbständig und solidarisch gelöst und darin Selbstorganisation als eine in der Phase der Wanderung erlernte Grunddisposition ausgewiesen wurde <sup>2)</sup>.

Eine solche sozio-kulturelle Organisationsleistung bestand in dem Sich-Anpassen an eine neue Umgebung, dem Zwang zur Herstellung neuer Kontakte und Beziehungen, der Aufnahme von Schlafgängern etc. und stellte vor allem für die Neuzugewanderten ein großes Problem dar. Eine solche Leistung entsprach zunächst einmal der bürgerlichen Norm der Selbsthilfe, kehrte sich dann aber später in der spezifischen Aneignung durch die industriellen Lohnarbeiter gegen die bürgerliche Gesellschaft selbst.

Wie schon angedeutet, war die Organisationsleistung der halboffenen Familienstruktur weit mehr als nur eine Neu- und Andersorganisation des Wohnbereichs, sie drückte vielmehr einen Ansatz zur Umorientierung bisheriger (ganzheitlicher) Lebensweisen aus, d.h. sie galt vor allem für die mobileren Bergarbeiter, sei es für die (aus dem Osten) Zugewanderten oder/und

---

1) Vgl. F. Brüggemeier, L. Niethammer, a.a.O., S. 174 f.

2) F. Brüggemeier, L. Niethammer, a.a.O., S. 134.



für die innerhalb des Ruhrreviers Wandernden.

Die halboffene Familienstruktur und die mit ihr verbundene neue Disposition zum kollektiven Handeln ist als Ergänzung zu den sich aus der Ortskameradschaft ergebenden Organisationspielräumen zu sehen, in denen ja Autonomie, Selbständigkeit und ein hoher Grad der Selbstbestimmung und -organisation der Arbeit vor Ort innerhalb der Ortskameradschaft zusammenkamen <sup>1)</sup>.

Beide Bereiche - Arbeitsbereich innerhalb der Ortskameradschaft und die spezifische Organisationsleistung beim und mit dem Wohnen - werden von Brüggemeier als 'informell' bezeichnet <sup>2)</sup>. Ihre Strukturen sind gekennzeichnet durch eine bestimmte Autonomie, Dispositionsspielräume und (Eigen)Organisationsleistungen, die zu einem großen Teil lebensnotwendig waren und in einem langwierigen, oft widersprüchlichen Anpassungs- und Lernprozeß sowohl erzwungen als auch von den Bergarbeitern und ihren Familien freiwillig erbracht wurden.

Damit ist der Versuch der Bergarbeiter gemeint, die neue, objektiv vorgegebene Situation, insbesondere im Arbeitsbereich, subjektiv insofern hinreichend zu bewältigen, indem sie bestimmte zweckmäßige und sinnvolle Arbeits- und Lebensgewohnheiten und auch Arbeits- und Lebenseinstellungen ausbildeten, die eine mit der inneren Einheit der Person übereinstimmende Bewältigung vor allem der Arbeitssituation erlaubten <sup>3)</sup>.

Eine solche einheitliche Situationsdefinition mit ihrem Einfluß auf das Denk- und Handlungsgefüge der Betriebsbelegschaften, die in der Umbruchperiode keineswegs solidarisch und politisch handelnde integrierte Belegschaften darstellten, konnte von der in vielerlei Beziehung heterogen zusammengesetzten Bergarbeiterschaft kaum in einer Generation geschaffen werden. Verhaltensweisen und Handlungen der Bergarbeiter waren in sich sehr widersprüchlich und von den unterschiedlichsten Faktoren bestimmt.

Aber immerhin wurden in der Umbruchperiode dafür die wesent-

1) Siehe dazu Kapitel 2.3.2.2.1. (Die Ortskameradschaft als Zentrum arbeits- und berufsbezogener Erfahrungen der Bergarbeiter).

2) F. Brüggemeier: Soziale Vagabundage, a.a.O., S.13,



lichen und im Vergleich zu anderen Branchen und Berufen sehr viel günstigeren Grundlagen geschaffen, auf denen dann später gewerkschaftliche Verbandsbildungen und die Bereitschaft zu politischen Aktionen entstehen sollten <sup>1)</sup>.

Es waren jedoch nicht nur die Ortskameradschaft als wesentliches Zentrum arbeits- und berufsbezogener Erfahrungen der Bergarbeiter, die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft sowohl aufgrund der Differenzierung nach Arbeitsfunktionen als auch aufgrund der Herkunft, des Urbanisierungsprozesses, es waren darüberhinaus nicht nur die spezifische Rolle der Bergarbeiterfrau und die besonderen Bedingungen des Bergarbeiterwohnens von Bedeutung für die langsame Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins und damit auch des betrieblichen Mitbestimmungstrebens, sondern auch die anderen Bereiche der 'Privatheit' der Bergarbeiter. Es soll sich dabei im folgenden auf das Vereinswesen und andere Freizeitorganisierungen sowie die religiösen und kulturellen Bindungen, die zu einem sonderbaren Gemisch von Sitten und Gebräuchen, von Mystik und Sagen als einer eigenständigen Kulturleistung der Bergarbeiter zusammenwuchsen, konzentriert werden.

#### Verein, Wirtshaus und Kirmes - Feiern, Feste und Kommunikation:

Der Verein als typischer Ausdruck urbanisierter Verkehrsformen hatte einen erheblichen Stellenwert im Freizeitverhalten der Bergarbeiter und ermöglichte bestimmte Kommunikationsformen, die dann ihrerseits wiederum in Willensbildungsprozessen Eingang fanden und zu bestimmten Handlungen führten.

Innerhalb der Ruhrbergarbeiterschaft bedeutete der Übergang

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1252:

Siehe zu den allgemeinen Begrifflichkeiten die Bemerkungen in Kapitel 2 des I.Teils (Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell).

1) Siehe dazu für die Durchsetzungs- und Differenzierungsphase nach 1890 Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905) und hier besonders das Unterkapitel: Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Ruhrbergarbeiter.

von der Knappschafts- zur Vereinskultur eine bemerkenswerte Anpassungs- und zugleich Emanzipationsleistung der Arbeiter<sup>1)</sup>.

Die ersten Bergmannsvereine hatten sich schon vor 1850 aus den sozial-sichernden und traditionell-ständischen Verhältnissen des Bergbaus gebildet. Ihren organisatorischen Schwerpunkt bekamen diese Vereine aber auch erst nach 1850 mit dem Rückzug des Staates aus wesentlichen Entscheidungskompetenzen zugunsten der privaten Gewerken (Bergrechtsreform).

Letztlich bedeuteten solche organisatorischen Neubildungen, daß mit dem Rückzug des Staates aus seinen ständisch geprägten wirtschafts- und sozialordnenden Funktionen eine Auflösung der ständisch-hierarchischen Ordnung verbunden war zugunsten freier, das heißt vordringlich interessenbedingter Sozialbeziehungen, auch und vor allem in der Gestalt der Vereine.

Zunächst waren in den 1850er und 1860er Jahren die Knappenvereine entstanden, und zwar vor allem im katholischen Westen des Reviers, die eine gezielt betriebene bergbauliche Geselligkeitspflege und Bildung zum Inhalt hatten<sup>2)</sup>.

Ihre typischen Merkmale sind die Beschränkung der Mitgliedschaft auf Bergarbeiter unter Tage (Grubenbeamte, Unternehmer etc. blieben ebenso wie Arbeiter anderer Berufe und Branchen ausgeschlossen), und die enge Verbindung mit der pfarrgemeindlichen Seelsorge in den katholischen Regionen des Ruhrgebietes.

Die ständische Exklusivität des Bergmannsberufes vor 1850 bestimmte auch noch lange Zeit danach das Organisationsverhalten der Bergarbeiter, d.h. daß sie sich in berufseigenen Organisationen - mit welchen Zielsetzungen auch immer - in Abgrenzung von anderen Arbeitern zusammentaten.

Auf der anderen Seite war die Ausgrenzung von Vorgesetzten, Bergbeamten und Unternehmern aus den Vereinen ein Ausdruck

---

1) Vgl. K.Tenfelde: Bergarbeiterkultur, a.a.O., S.48.

2) Vgl. im folgenden ders.: Bergmännisches Vereinswesen im Ruhrgebiet während der Industrialisierung, in: Fabrik, Familie, Feierabend, hrsg.v.J.Reulecke u.W.Weber, 2.Aufl., Wuppertal 1978, S.315-344, im folgenden zitiert als: Vereinswesen, S.318 f.und 321.

der objektiv vorgegebenen Situation der Auflösung der ständisch-patriarchalisch-korporativistisch geprägten sozialen Beziehungen im Bergbau durch die Bergrechtsreform und die technische und ökonomische Expansion. Diese Aussperrung war aber keineswegs als bewußte Entscheidung der Bergarbeiter anzusehen, jedenfalls nicht zu Beginn der breiten Entfaltung des bergmännischen Vereinswesens. Sie war also nicht aufgrund einer subjektiv nachvollzogenen Interessendichotomie eines objektiv vollzogenen Zustandes erfolgt. Eher kann man schon sagen, daß die privaten Gewerken nun auch auf dieser Ebene ihrem unumschränkt verstandenen Herrschaftsanspruch, der die sozial-sichernden und sozial-fürsorgerischen Elemente der Bergbauverfassung vor 1850 beseitigte, Ausdruck verliehen und ihrerseits den zunächst ständisch geprägten Vereinen mehr oder minder bewußt fernblieben.

Die enge kirchliche Verbindung der Vereinsgründungen hatte mehrere Ursachen <sup>1)</sup>:

- Vereinigungsbestrebungen wandten sich angesichts des Zerfalls der ständisch-traditionellen Bergbauverfassung an solche Autoritäten, die noch relativ stabil waren, von weltlicher Seite hinsichtlich ihres normativen Handlungsansatzes kaum in Frage gestellt werden konnten, und deren "Legitimation und fürsorgliche Wirksamkeit noch außer jeden Zweifels stand" <sup>2)</sup>;
- das dichte Seelsorgenetz der (katholischen) Pfarrgemeinden bot sich als Anknüpfungspunkt für organisatorische Vereinigungen an;
- die traditionell enge Verbindung von Bergbau und Kirche vor 1850 wirkte auch im Ruhrkohlenbergbau nach 1850 nach;
- in den Augen vieler Bergarbeiter zeichnete sich die katholische Kirche - anders als in protestantischen Gebieten - durch eine größere Unabhängigkeit vom Staat und durch eine sozialkritische Komponente aus, die mit den Lehren Franz von Baaders und des Mainzer Bischofs v. Ketteler verbunden

---

1) Vgl. dazu auch K. Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.321.

2) Ebenda.

war <sup>1)</sup>, und die sich im übrigen aus der latenten Opposition der katholischen Kirche gegenüber dem evangelischen Staatskirchentum in Preußen ergab.

Die Knappenvereine waren das Vorbild für das spätere bergmännische Vereinswesen, in ihnen lebte das ständische Bewußtsein durch die Pflege ihrer Symbole und Zeichen fort: durch Fahnen, bergmännische Abzeichen, Uniformen, Bergmusik und Festbrauchtum.

Gegen Ende der 1860er Jahre, zusammen mit der zunehmenden Veränderung des bergmännischen Konfliktverhaltens durch Bergrechtsreform und technische/ökonomische Expansion des Bergbaus <sup>2)</sup> begann auch eine Wandlung des bergmännischen Vereinswesens hin zu nichtkirchlichen, sogenannten 'freien Knappenvereinen' <sup>3)</sup>, die sich neben den konfessionell-katholisch gebundenen bildeten.

Deren Aktivitäten waren bestimmt durch geselliges Beisammensein mit Umtrunk, einige Vorträge, Vorbereitung und Durchführung von Festveranstaltungen sowie durch die Verwaltung eigener Unterstützungskassen. Solchen Kassen kam neben der Ergänzung knappschaftlicher Versicherungsleistungen in Notfällen auch die Funktion zu, die Mitglieder in ihrer 'Nutzungserwartung' an den Verein zu binden <sup>4)</sup>.

---

1) Siehe zu Franz v. Baader S.281 f. des vorliegenden Berichts, zu v. Ketteler S.53 f.

2) Siehe dazu die Kapitel 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform) und 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter).

3) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.323-327 und 331 f.

4) So verbanden die meisten Statuten der Vereine Bildungs-, Unterhaltungs- und Unterstützungszwecke miteinander, wie beispielsweise jene des Vereins "Glück-Auf" zur Berghofer Mark. Der Verein hatte

"a) seinen Kameraden, die im Verein eingeschrieben (sind), im Fall einer Erkrankung resp. Beschädigung ein Unterstützungsgeld zu gewähren,

b) durch deklamatorische Vorträge und Belehrungen in den Versammlungen den Mitgliedern eine Erholungsstunde zu verschaffen" (zitiert nach K.Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.325).

Zu den bürgerlichen und konfessionellen Bestrebungen, über den Bergbau hinaus für alle Arbeiter Arbeiterbildungsvereine (besonders in den 1850er und 1860er Jahren) einzurichten, siehe die Diskussionen in den Kapiteln 2.2.3.2.1. (Die Arbeiterbildungsvereine in den 1850er Jahren), 2.2.3.2.2. (Die Gemeinsam-

Aber auch die katholischen Knappenvereine wandelten sich in ihrer Zielsetzung und Funktion, sie wurden zum Teil von der jüngeren, sozialkritisch engagierten Geistlichkeit beeinflusst. Zum Teil entstanden neue christlich-soziale Arbeitervereine, in denen - wenn auch unter katholischer Führung - Arbeiter beider christlicher Konfessionen zusammenfanden, und die nicht nur Bergarbeiter, sondern auch Arbeiter aus anderen Berufen und Branchen aufnahmen, mithin also begannen, das ständisch-befriedigend bestimmte Organisationsprinzip aufzulösen.

Die christlich-sozialen Vereine waren auch eine Reaktion auf die frühen Erfolge der Lassalleaner im westlichen Ruhrgebiet und fanden in den beiden kommenden Jahrzehnten bis 1890 großen Anklang unter den Bergarbeitern. Und genau hier liegt auch eine der wesentlichen Ursachen für die spätere Trennung der sich gewerkschaftlich organisierenden Bergarbeiterbewegung in den sozialdemokratischen 'Alten Verband' und den christlichen Gewerkverein.

So fanden viele katholische Knappenvereine und die christlich-sozialen Arbeitervereine 1890 zu einer gegen die sozialdemokratischen Tendenzen des Alten-Verbands gerichteten Verbandsbildung 'Glückauf' zusammen. Wenn auch dieser Zentralverband bald wieder zusammenbrach, so war er doch Teil eines Prozesses der sich organisierenden christlich-katholischen Gewerkschaftsbewegung, deren Bergarbeiterverband 1894 gegründet wurde <sup>1)</sup>.

Der Politisierungsprozeß der Vereine setzte sich auch nach 1870 fort, mit verursacht durch die sich unter den Bergarbeitern immer bewußter durchsetzende Erkenntnis, daß ihre Situation und Position nicht mehr auf einen privilegierten Stand bezogen war, sondern geprägt wurde durch die Bedingungen der industriellen Lohnarbeit.

Allerdings gilt eine solche - an dieser Stelle zunächst nur

---

Fortsetzung der Fußnote 4) von Seite 1256:  
keiten und Unterschiede von mittelalterlichen Gesellenverbänden und den Organisationen der Arbeiterbewegung) und 2.2.3.2.3. (Die 'Neue Aera' in Preußen und die liberalen Versuche zur Organisation der Arbeiterbewegung).

1) Vgl. K.Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.331 f.

allgemein aufzustellende - Behauptung nur für jene Bergarbeiter, die die ständisch-fürsorgerisch-sichernden Verhältnisse im Bergbau vor 1850 entweder noch persönlich gekannt hatten oder durch familiäre Sozialisation entsprechend beeinflusst waren und den Zerfall ständisch-feudal geprägter sozialer Beziehungen auch als Verlust empfanden - mithin also nicht für jene, die als bergunerfahrene, zumeist aus dem Osten kommende Zuwanderer erst nach 1870 massenhaft in den Ruhrbergbau einströmten.

Entsprechende Umorientierungen zeigten sich - wie zuvor schon erwähnt - auch im Konfliktverhalten der Bergarbeiter; der Essener Streik von 1872 ist dafür ein beredtes Beispiel <sup>1)</sup>.

Die Bergbaubehörden und Unternehmer sahen nun in den Knappenvereinen die 'Brutstätten oppositionellen Geistes' und vermuteten die Verwendung der vereinseigenen Unterstützungskassen zu Streikzwecken - jedoch im Fall des Essener Streiks von 1872 nur ausnahmsweise zu Recht.

Nach einer Untersuchung "Über die Wirksamkeit dieser Vereine und deren sozialistischer und kirchenpolitischer Tendenzen" <sup>2)</sup> wurde innerhalb des Bereiches des Regierungsbezirks Arnsberg 1873 durch einen Erlaß des Münsteraner Oberpräsidenten angeordnet,

bis auf weiteres die von Seiten solcher Vereine eingehenden Anträge auf Erteilung einer Genehmigung (für Kasseneinrichtungen) überhaupt abzulehnen <sup>3)</sup>.

Zwar erwies sich ein solches Verbot zunächst als Ärgernis bei neuen Vereinsgründungen, konnte aber letztlich die starke Ausbreitung des bergmännischen Vereinswesens nicht verhindern.

Aber immerhin ist ein solcher staatlicher Eingriff ein Ausdruck einer immer stärker werdenden innenpolitischen Befriedung, die zum Beispiel mit den Stichworten 'Kulturkampf' und 'Sozialistenhetze/-gesetze' umschrieben werden kann. Die staatliche Bergbaubehörde verließ im Rahmen dieser Maßnahmen nun auch

1) Im nachfolgenden Kapitel 2.3.2.2.4. wird auch dieses Konfliktverhalten im Rahmen der Diskussionen um die Entwicklung von Interessenfindungsprozessen und sich wandelndem Konfliktverhalten der Bergarbeiter diskutiert werden.

2) Vgl. K.Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.325 f.

3) Zitiert nach ebenda, S. 326.



für jedermann sichtbar ihren bis dahin im Bewußtsein vieler Bergarbeiter immer noch vorhandenen Status der Neutralität.

Allerdings verblieben bei vielen Bergarbeitern in deren subjektiven Wahrnehmungsrastern der objektiven Gegebenheiten auch noch nach diesen Behinderungen Versatzstücke der sozial-sichernden Funktion des Staates - die im übrigen ja auch einen gewissen realen Hintergrund hatte (Knappschaftsgesetz, Sozialversicherungsgesetzgebung in den 1880er Jahren).

Von ganz anderen Voraussetzungen und Bedingungen gingen jene Arbeiter aus, die als bergunerfahrene Zuwanderer aus dem Osten vor allem nach 1870 in den Ruhrkohlenbergbau kamen. Sie kannten weder das vor 1850 praktizierte staatliche Direktionsprinzip noch die soziale und materielle Bedeutung des Status des alten Bergmannsberufs, sie waren daneben auch noch fremd im Sinne der üblichen Sprache, herrschenden Nationalität und gebräuchlichen Kultur. Aus diesen Bedingungen heraus schufen sich vor allem die polnischen Bergarbeiter ein eigenes, breit angelegtes und tiefgegliedertes Vereinsnetz, in dem ihre religiösen und nationalen Vorstellungen gepflegt wurden, die sich unter anderem in Gesängen, Vorträgen und eigenen, den national-polnischen Festtagen gewidmeten Feiern ausdrückten <sup>1)</sup>. Dabei wiederholte sich zu Anfang der polnischen Vereinsgründungen jener Versuch des konservativen Klerus und des Bürgertums, der zwei Jahrzehnte zuvor auch mit den deutschen katholischen Arbeitervereinen unternommen worden war, nämlich die soziale Sprengkraft der in der Gesellschaft als 'Soziale Frage' diskutierten Probleme der industriellen Lohnarbeit durch Förderung und Verbreitung des Vereinswesens aufzufangen. Auch die polnischen Vereine wurden zunächst von Geistlichen gegründet, deren Führung innerhalb der Vereine anfänglich kaum bestritten wurde <sup>2)</sup>. Entsprechend überwog zunächst auch in den polnischen Bergarbeitervereinen - ähnlich wie bei den deutschen katholischen Vereinen - die sozialpolitische, vor allem antisozialistische Ausrichtung.

Erst allmählich - und hier ist auch wiederum eine gewisse, vor allem organisationstechnische Parallelität zum deutschen

1) Vgl. K.Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.328.

2) Vgl. im folgenden Ch.Kleßmann, a.a.O., S.94 f.

Vereinswesen festzustellen - wurde daraus ein breites und zum Teil thematisch sehr spezifiziertes Vereinswesen entwickelt, das langsam über die ursprüngliche Auffang- und Integrationsfunktion hinauswuchs. Damit erfüllte das polnische Vereinswesen vor allem drei Funktionen:

- es trug wesentlich mit zur sozialen Identität der Bergarbeiter als industrielle Lohnarbeiter bei,
- es war ein Ersatz für die Organisationen der bürgerlichen Gesellschaft,
- es bewahrte die national-polnische Identität der Zuwanderer.

Die ersten beiden Funktionen wurden auch vom deutschen bergarbeiterlichen Vereinswesen erfüllt.

Die Brauchtumpflege in den polnischen Zuwanderergemeinschaften, die oft an die Stelle des traditionellen Festbrauchtums trat, war zunächst ohne große und tiefere Beziehungen zu den neuen Arbeits- und Lebensbedingungen, die eigenen Gruppenbeziehungen und Vereine der Zuwanderer waren in einem gewissen Rahmen Ersatz für die verlorengegangenen heimatlichen Bindungen <sup>1)</sup>, oft isoliert von anderen Kommunikationssträngen.

Damit wurde mit dieser Funktion des polnischen Vereinswesens ein erhebliches Konfliktpotential geschaffen, da die Vereine zwar einerseits eine Stabilisierung der Polen schufen und auch zu einer besseren Kommunikation unter bestimmten Zuwanderergruppen beitrugen, andererseits jedoch eine noch stärkere Trennung von anderen, nach ethnischen, religiösen, sprachlichen etc. Merkmalen zu unterscheidenden Bergarbeitern nach sich zog. -

Die dritte größere Gruppe von nicht-sozialdemokratischen Arbeitervereinen stellten die evangelischen Bergarbeitervereine dar <sup>2)</sup>. Schon 1885 entstand ein rheinisch-westfälischer Provinzialverband als Zusammenfassung der evangelischen Vereine. Zu Beginn der Gründung der evangelischen Arbeitervereine, also vor allem in den 1880er Jahren, waren verschiedene soziale Gruppen neben jener der industriellen Lohnarbeiter Mitglieder in diesen Vereinen. So spielten städtische evan-

1) Vgl. K.Tenfelde: Bergarbeiterkultur, a.a.O., S.46.

2) Vgl. ders.: Vereinswesen, a.a.O., S.329 f.

gelische Honoratioren (Unternehmer, Manufakturiers, Verleger, Lehrer und Geistliche), Handwerksmeister etc. zunächst eine maßgebliche Rolle in der Vereinspolitik - im übrigen in ziemlich genauer Übereinstimmung mit jenen von protestantisch-kaufmännisch-handwerklich geprägten Verhaltensweisen und Handlungen auch der Arbeiter, wie sie von W.Köllmann in seiner Studie über die Sozialgeschichte der Stadt Barmen geschildert wurden <sup>1)</sup>.

Hinzu kam in der Gründungsphase auch noch die stark antikatolische Zielrichtung der evangelischen Arbeitervereine <sup>2)</sup>, die dann gegen Ende der Sozialistengesetze 1890 mehr und mehr von einer antisozialdemokratischen Zielsetzung überlagert wurde. So wollten die evangelischen Arbeitervereine durch die Erfassung der kaisertreuen, auf einen friedlichen Ausgleich der sozialen Spannungen innerhalb der gegebenen Wirtschafts- und Sozialverfassung bedachten evangelischen Arbeiter die Sozialdemokratie 'vor den Toren halten'. Beispielsweise beabsichtigte der Evangelische Arbeiterverein zu Meiderich 1888, "treu zu Kaiser und Reich" zu stehen und

1. unter den Glaubensgenossen das evangelische Bewußtsein zu pflegen und zu beleben;
2. die sittliche Hebung und allgemeine Bildung seiner Mitglieder nach Kräften zu fördern;
3. das friedliche Verhältnis zwischen Arbeitern und Arbeitgebern zu pflegen und zu wahren;
4. die Mitglieder in ganz außergewöhnlichen und unverschiedenen Notfällen nach Kräften zu unterstützen <sup>3)</sup>.

Vor allem nach der Jahrhundertwende wurden diese Vereine zu Bundesgenossen der wirtschaftsfriedlichen, 'gelben' Werkvereine, wobei die entsprechenden Grundlagen schon vor 1890 geschaffen wurden. Besonders die 'reichstreue' Haltung der evangelischen Vereine führte ihnen viele Bergarbeiter als Mitglieder zu, und die Mitgestaltung der nationalen Feste (so die jährlichen Sedanfeiern) durch die evangelischen Arbeitervereine waren sicher ein Ausdruck des Überbleibels eines

1) Siehe W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.154.

2) Die evangelischen Arbeitervereine waren keine reinen, ausschließlich berufsbezogenen Bergarbeitervereine; etwa die Hälfte der Mitglieder kam aus anderen Berufen.

3) Zitiert nach K.Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.330.

ständisch-feudalen, den Staat und insbesondere den Monarchen hoch verehrenden Selbstverständnisses bei manchen Bergarbeitern; darüberhinaus aber auch Ausdruck des Sehns nach nationaler Identität und Einheit. -

Um eine sachgerechte Beurteilung der Funktion der Vereine auf das Denk- und Handlungsgefüge der Bergarbeiter vornehmen zu können, ist es auch notwendig, die rein quantitative Ausdehnung der Bergarbeitervereine im Ruhrgebiet zu erfassen, obwohl hier die Quellenlage sehr schwierig ist. Klaus Tenfelde hat errechnet, daß 1890 fast 15 000 Bergarbeiter in konfessionellen Arbeitervereinen organisiert gewesen waren, also rund 13 % der Ruhrbergarbeiter insgesamt <sup>1)</sup>. In diesen Zahlen und Anteilen sind weder die kaum erfaßbaren, reinen Unterstützungskassen noch die freien Knappenvereine oder die zahlreichen Gesangs- und Geselligkeitsvereine bergmännischen Charakters enthalten, noch dürften die national-polnischen Bergarbeitervereine entsprechend erfaßt worden sein.

Das bedeutet also, daß die rein zahlenmäßige Verbreitung des bergmännischen Vereinswesens noch viel höher als der oben errechnete Anteil war, abgesehen von der ohnehin vorhandenen, aber quantitativ nicht meßbaren Leitfunktion für das Verhalten der übrigen Bergarbeiter und der normierenden Ausstrahlungskraft dieser Vereine. -

Die große Bedeutung der Vereine für das Leben der Bergarbeiter, ihre Anziehungskraft und ihre Funktion zur Stabilisierung der Mitglieder sowie zur Entwicklung bestimmter Verhaltensweisen ist zu erklären aus den wesentlichen Elementen, die das bergmännische Vereinswesen in sich vereinigen konnte:

- a) es knüpfte an ständisch-beruflich geprägte Bergmannstraditionen an;
- b) es übernahm (zumindest in den Anfängen) die Organisationseinheit der Ortskameradschaft, des Steigerreviers, der Schicht und der Zeche als eigenes Rekrutierungsprinzip;
- c) es enthielt bürgerliche Elemente und damit auch den Versuch, sich der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatisierung anzupassen;
- d) es betonte im Fall der deutsch-protestantischen (und später auch der deutsch-katholischen) Vereine die preußisch-

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.380-383.

deutschen Nationalfeiern und versuchte damit auf der Ebene der Nation eine Identitätsbestimmung; im Fall der polnischen Vereine wurde eine solche Identität gesucht und auch gefunden in der Betonung des polnischen Brauchtums/Sprache und der Forderung nach einem polnischen Staatswesen.

Die Inhalte des Vereinswesens spiegelten solche Funktionen wider <sup>1)</sup>: Alte bergbauliche Gewohnheiten - so vor allem der 'Glückauf'-Gruß - waren üblich. Der besondere Charakter des bergbaulichen Berufes, speziell die Gefahren und seine Beziehung zur Natur, waren schon immer und immer wieder Mittelpunkt im Gebet und Gottesdienst. Damit wurde gleichsam die traditionell enge Verbindung von Bergbau und Kirche symbolisiert.

Die traditionelle, sehr stark emotional geprägte Frömmigkeit war sowohl unter den katholischen als auch unter den protestantischen Bergarbeitern weit verbreitet - wenn auch gemäß dem unterschiedlichen Selbstverständnis und der äußeren Darstellung der beiden christlichen Konfessionen mit verschiedenen Ausdrucksweisen <sup>2)</sup>.

Sieht man jedoch einmal von diesen Unterschieden ab, so war grundsätzlich die tiefe Religiosität der Bergarbeiter, die sich zum Teil in eine wahre Frömmerei und in abergläubisch-religiöse Verhaltensweisen auswuchsen, mit begründet in der Art der bergmännischen Arbeit, in ihrer Verbundenheit zur Natur, deren unwägbaren Gefahren, den Unheimlichkeiten und der Mystik des tief unter der Erdoberfläche gelegenen Abbauortes und in Überbleibseln ständischer Sozialbeziehungen, die geprägt worden waren von einem disziplinierten Gehorsam gegenüber dem Landesfürsten, der im Feudalismus zugleich von 'Gottes Gnaden' legitimiert war.

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.340-344.

2) Dies alles wurde noch überformt von sprachlichen und nationalen Unterschieden. So feierten die polnischen Katholiken im Ruhrgebiet mit nationalpolnischem Akzent (man denke dabei nur an die Rolle der katholischen Kirche in Polen mit ihrem Anspruch auf Verkörperung der nationalen Identität zur Zeit der Teilungen und Besetzung) und damit anders als die eingesessenen deutschen Katholiken. Das Sektentum der preußisch-deutschen Masuren blieb immer ein Fremdkörper im aufgeklärteren und relativ liberalen Protestantismus Rheinland-Westfalens.



Wie sehr die Bergarbeiter auch nach 1850 religiös motiviert waren, zeigt eine "Immediateingabe der Bergarbeiter Heinrich Stenner und Genossen zu Essen vom 29. Juli 1867, betr. Beschwerden über Arbeitsbedingungen auf den Privatbergwerken und über die Bergbehörde wegen verweigerten Schutzes". Dort hieß es unter anderem <sup>1)</sup>:

Obwohl wir aber auch so vielen Unglücksfällen ausgesetzt sind ..., so ist uns doch auch die so schöne und liebege-wordene Einrichtung genommen worden, daß die Bergleute vor dem Anfahren gemeinsam mit dem verlesenden Steiger ihr Gebet verrichten. Anstatt des Morgens mit dem Gebet-buch kommen viele Beamte jetzt mit rohen Flüchen in die Waschkau und treiben die Bergleute eine Viertelstunde vor Anfahrt schon in die Grube. Wenngleich die Schicht durch das Morgengebet um etwa zehn Minuten verkürzt wurde, so ist es doch unverantwortlich, daß dieses Gebet auf fast allen Gruben in Wegfall gebracht worden ist.

Die Religion wurde dabei sicherlich von den Bergarbeitern auch in ihrer Funktion als psychische Stabilisierung angesichts der drohenden Gefahren des Bergmannsberufs und der Risiken als Lohnarbeiter ausgeübt, aber nicht nur und auch nicht in erster Linie.

In ganz wesentlichem Maße wurde die Religiosität begründet und bestimmt durch eine tiefe, verinnerlichte Identifizierung mit den eine positive Zukunft verheißenden Aussagen der Konfessionen, mit deren Riten und auch geistig-intellektuellen Rückzugsmöglichkeiten von den industriell-kapitalistischen Anforderungen und Zwängen <sup>2)</sup>.

---

1) Zitiert nach O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Zweiter Band, S. 169-172, S.171.

Das Oberbergamt Dortmund schrieb daraufhin in einem Bericht an den Minister für Handel und Gewerbe und Öffentliche Arbeiten, v.Itzenplitz, am 20. September 1867 (in: G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.187-202, S.199 f.): "... Was endlich die Beschwerde über den Wegfall des Morgengebetes anlangt, so ist in der Kleve-Märkischen Bergordnung Caput XLIX, § IV allerdings bestimmt: 'daß das Morgengebet auf allen Bergwerken jedesmal vor Anfang der Arbeit bei willkürlicher Strafe ohne Ausnahme gehalten werden soll'. In der Praxis ist indessen auf die strenge Befolgung dieser Vorschrift nicht bestanden worden, da es hierzu auf vielen Gruben an den nötigsten Einrichtungen (Zechenstuben etc.) fehlte. Auch die infolge Ministerial-Reskripts vom 21. November 1851 V 6207 veranlaßte Anregung scheint nicht von nachhaltiger Wirkung gewesen zu sein, da bereits vor 8 bis 9 Jahren das Morgengebet auf den meisten Gruben wieder außer



Insbesondere den Zuwanderern bedeutete der Bezug zur Religion eine Stabilisierung innerhalb einer fremden und zum Teil feindlich eingestellten Umwelt. Sie verstanden die Religion mit ihrer Verheißung auf ein besseres Leben im Jenseits als Trost für die Entsagungen des irdischen Lebens und zugleich auch als Belohnung für stetiges Ausharren und duldendes Warten.

Die Bergarbeiter versuchten mit aller Kraft gemäß des bürgerlichen Prinzips der Selbsthilfe und des Aktivismus eine Pflege ihres gewohnten Glaubens und der damit verbundenen Kultur.

Als Beispiel dafür kann ein Aufruf eines katholischen Schulvorstandes aus dem Jahr 1863 gesehen werden, der - nach Genehmigung der Überleitung einer privaten katholischen Volksschule in Herne zu einer öffentlichen Schule gewählt - zu

Fortsetzung der Fußnoten 1) und 2) von Seite 1264:

Übung war. Nur auf einigen älteren Zechen hat sich dasselbe bis in dieses Jahrzehnt erhalten. Es soll aber dabei sehr unordentlich hergegangen und zuletzt die Disziplin nicht mehr zu handhaben gewesen sein. So ist auch auf diesen Gruben die Abstellung des Morgengebets und zwar mit der Weisung erfolgt, daß die katholischen Bergleute - und diese bilden die Mehrzahl - zur Befriedigung ihres religiösen Bedürfnisses die Frühmesse besuchen könnten. Auf den ernstlich gemeinten Wunsch der Bergleute würden sich übrigens, wie wir glauben annehmen zu dürfen, die Gewerkschaften zur Wiedereinführung des Morgengebets bereit finden lassen, sie würden aber die Anrechnung des Morgengebetes auf die ordnungsmäßige achtstündige Arbeitszeit nicht zugeben...."

2) Allerdings waren nicht alle Bergarbeiter so tief religiös. So schrieb der Bergarbeiter Max Lotz über den Zweithauer innerhalb der Ortskameradschaft (M.Lotz, a.a.O., S. 36 f.): "Sein Glaubensbekenntnis ist sehr verworren. Für das christliche Einschulmerungslied der geistigen Perspektive sowie das ewig dazu gehörende Entsagungslied des irdischen Genusses kann er sich nicht mehr begeistern. Er sieht den sich anhäufenden Reichtum auf der einen, das bitterste Elend auf der anderen Seite, sieht, wie die christliche Priesterkaste für diese "gottgewollte Ordnung" eintritt, und kann dann nicht begreifen, daß der vollkommen gütige und liebevolle "Schöpfer der Welt und der Menschen" diese kreischende Disharmonie gewollt hat, oder noch will. Auch pickirt es ihm, und er spricht des öfters davon, daß der Blitz in die Kirche und den Tabernackel schlagen kann (in der Nähe seines früheren schlesischen Wohnsitzes ist diese Tatsache schon mal vorgekommen) und hält es für töricht, daß Gott sich selbst aus seinem Hause herausschlägt. Ein gewisses Beobachtungstalent kann man ihm also nicht absprechen."

einer Hauskollekte in den Regierungsbezirken Munster und Arnsherg aufrief <sup>1)</sup>, die im übrigen fast 3 500 Taler einbrachte.

Indem also die Bergarbeiter versuchten, an alten Traditionen festzuhalten, emanzipierten sie sich gleichzeitig mit den dazu angewandten Mitteln von eben diesem ständisch-feudal-religiös geprägten Normengefüge - im übrigen ein Prozeß, der auch bei den Konflikten um die Bergrechtsreform zu beobachten war <sup>2)</sup>.

Viele bergmännische Vereine, insbesondere die katholischen, entstanden aus solchen religiös motivierten Bedürfnissen oder nahmen sich ihrer geschickt an, so daß schon aus diesem Grund eine große Rekrutierungsbasis und wesentliche inhaltliche Elemente des Vereinslebens vorgegeben waren.

Dabei wirkte die Religion, und hier wieder insbesondere der Katholizismus, einerseits defensiv und auch vereinzelt. Durch die Vertröstung auf eine bessere Welt im Jenseits, durch eine ohnehin sehr viel distanziertere Haltung des Katholizismus gegenüber der industriellen Lohnarbeit als dies beim Protestantismus üblich war <sup>3)</sup>, konnte so eine Behinderung eines Politisierungsprozesses, einer angemessenen Aufarbeitung der Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und somit auch der Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens erreicht werden.

Auf der anderen Seite jedoch bedeutete der starke Bezug der Bergarbeiter auf die Religion auch das Verlangen nach sozialer Gerechtigkeit und Gleichheit aller Menschen und konnte somit auch zu einer starken Antriebskraft der Entwicklung und Artikulierung entsprechender Interessen werden. Darüber-

---

1) Der Aufruf ist abgedruckt in J.Reulecke, a.a.O., S.255.

2) Vgl. dazu Kapitel 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform).

3) Deutlich zum Ausdruck kommt der Katholizismus in seiner Abwehrfunktion gegen industriell-kapitalistische Gestaltungsprinzipien der sozialen Beziehungen in der Gesellschaft und damit auch gegen die industriell-kapitalistische Dynamik in der Ungleichgewichtigkeit der industriellen Entwicklung katholischer Regionen im Vergleich zu protestantischen. H. Matzerath hat dieses Phänomen in seiner Untersuchung der Industrialisierung am Beispiel der Städte Rheydt (protestantisch) und Rheindalen (katholisch) eindrucksvoll beschrieben; vgl. H.Matzerath, a.a.O..

hinaus bot das auch und gerade stark religiös geformte bergmännische Vereinsleben eine - auch vom Staat zum Beispiel während der Sozialistengesetze nur schwerlich zu unterdrückende - Möglichkeit eines relativ ungestörten Kommunikationsprozesses und damit der Entwicklung von politischen Handlungsperspektiven, die natürlich immer ständisch und religiös überformt waren.

Ein neben der Religion anderes wesentliches Element des bergmännischen Vereinslebens nach 1850 ergab sich - allerdings keineswegs bruchlos - aus den Sitten und Bräuchen, aus der spezifischen Sprache, den Liedern und Sagen der ständischen Bergarbeiterkultur vor 1850.

Dabei beruhte eine solche Bergarbeiterkultur neben ihrem starken Bezug zur Religion auf Mystik und Naturerfahrung der Bergarbeiter, wobei sich beide Bezüge gegenseitig bedingten und sich zudem innerhalb der agrarischen Wahrnehmungs- und Verarbeitungsformen entwickelten <sup>1)</sup>.

Die frühneuzeitliche Bergarbeiterkultur vor 1850 (als wesentlicher Anknüpfungspunkt der vor allem in den Vereinen nach 1850 entwickelten 'neuen' Kultur) war im wesentlichen bestimmt durch <sup>2)</sup>:

- die Berührungspunkte zur innerkirchlichen Legendentradi-  
tion,
- einen bergmännischen Aberglauben, der geprägt wurde durch  
die Dunkelheit, Tiefe und Gefahr des bergmännischen Ar-  
beitsplatzes, und der einen Ausdruck fand in einer breiten,  
regionalspezifisch unterschiedlichen Sagenüberlieferung,
- das besondere Arbeitsbrauchtum der Bergleute, das sich in  
einer eigenen Sprache, in spezifischen Bezeichnungen des  
Werkzeugs, in bestimmten Arbeitsgebärden und Formen der  
Arbeitsverständigung (Klopfsprache) ausdrückte,
- eine eigenberufliche Zeitlichkeit der Bergleute und deren  
Familien, geprägt durch den Schichtrhythmus, die enge Ver-  
bindung zu den das Arbeiten und Leben in Agrarbeziehungen  
bestimmenden vier Jahreszeiten (vorherrschend war das Woh-

---

1) Zur Bergarbeiterkultur in Oberschlesien vor 1850 vgl. D. Puls, a.a.O., S. 207 f.

2) Vgl. im folgenden K. Tenfelde: Bergarbeiterkultur, a.a.O., S. 20-28.

nen in Bergarbeiterdörfern), durch den kommunal-kirchlichen Jahresablauf von Arbeits- und Feiertagen. Typisches Beispiel dafür ist der Bergarbeiterkalender, durch den das Kalenderjahr unabhängig von Wochen und Monaten in Bergquartale zerteilt und mit eigenen Berechnungen versehen wurde,

- die knappschaftliche Gemeinschaft in ihrer Funktion zur Geselligkeit (Versammlungen, Bergmannsuniformen, Lied- und Musikpflege, Feste).

Diese frühneuzeitliche Bergarbeiterkultur vor 1850, wie sie hauptsächlich im Erz- und Kupferbergbau gepflegt wurde, versuchten vor allem die Bergbaubehörden in den Ruhrkohlenbergbau auch schon vor 1850 zu verpflanzen. Ein solcher Versuch mißlang jedoch zum Teil <sup>1)</sup>; vollends zunichte gemacht "wurden solche Voraussetzungen für die Tradierung überkommener Formen und Symbole (innerhalb der Bergarbeiterschaft, Anm. d. V.) durch Bergrechtsreform und industrielles Wachstum <sup>2)</sup> nach 1850".

Gleichzeitig jedoch schufen die neuen Belegschaftsgruppen, der Urbanisierungsprozeß, der Verlust von Sonderrechtlichkeit und Exklusivität des alten Bergmannsberufs Bedingungen der Entfaltung einer neuen Bergarbeiterkultur, die bruchstückhaft einige Elemente der alten Kultur, wenn auch zum Teil mit anderer Bedeutung, übernahm.

Wesentliche Bedingung einer solchen Übernahme von Versatzstücken der alten Kultur waren die Verallgemeinerungsfähigkeit, d.h., daß den neuen Identifikationsebenen und Interessen entsprochen wurde und insofern auch auf die neuen Anforderungen und Situationsdefinitionen übertragbar waren.

Die Reste älterer 'Gesellungsformen der Bergbaugesellschaft', deren vormärzliche, ständisch-hierarchisch-korporativistische Denk- und Verhaltensmuster auch im Ruhrgebiet Eingang gefunden hatten, überlebten auch die sozialen Veränderungen aufgrund der ökonomisch-technischen Expansion des Bergbaus und der Bergrechtsreform und wurden, zum Teil allerdings auch unverstanden und insofern zur Gegenwart beziehungslos, zum an-

1) Vgl. dazu K.Tenfelde: Bergarbeiterkultur, a.a.O., S.29-31.

2) Ebenda, S.31.

deren Teil in neuen Gruppenbildungen bewußt aufgenommen <sup>1)</sup>. Beispielsweise wurde auch nach 1850 das bergmännische Liedgut in Vereinsversammlungen besonders gepflegt.

Eine besondere Rolle spielte weiterhin die Vereinsfahne, deren Bild bergbauliche Symbole (Grubenlampe, Schlägel und Eisen) mit den Emblemen der Kommune, religiösen Zeichen und Legendensymbolen kombinierte. Bei (christlich-katholischen) Prozessionen und sonstigen Festumzügen wurde die Fahne von Vereinsoffizieren, die einen besonders hohen Status genossen und in (Knappen)Berguniformen gekleidet waren, dem Umzug vorangetragen.

Neben besonders zu Weihnachten abgehaltenen Vereinsfesten (zu denen dann als Familienveranstaltungen auch die Frauen und Kinder Zugang hatten) traten die Vereine vor allem bei Beerdigungen verstorbener 'Kameraden' in die Öffentlichkeit und bewiesen auch in der Art ihrer Präsentation die Übernahme bestimmter Elemente ständischer Gewohnheiten.

Außer kirchlichen Festen und bergmannsspezifischen Feierlichkeiten spielten auch die preußisch-deutschen nationalen Gedenktage und Riten eine erhebliche Rolle bei der Gestaltung des Vereinslebens und damit auch eines großen Teils der Nicht-Arbeitszeit vieler Bergarbeiter <sup>2)</sup>. Die protestantischen Knappenvereine beteiligten sich von Anfang an mit ihren Uniformen und Vereinsmützen an nationalen Gedenktagen; die katholischen Vereine hingegen bewahrten auch noch nach der Beendigung des Kulturkampfes eine gewisse Abstinenz. Erst gegen Ende der 1880er Jahre war das 'Kaiserhoch' zumindest zu Kaisers Geburtstag in katholischen Vereinen üblich <sup>3)</sup>.

1) Vgl. zu den Einzelheiten K.Tenfelde: Bergarbeiterkultur, a. a. O., S.39-42 und 44 f.sowie W.Brepohl: Industrievolk im Wandel von der agraren zur industriellen Daseinsform, dargestellt am Ruhrgebiet, Tübingen 1957, im folgenden zitiert als: Industrievolk, S.227-271.

2) Zu der immer stärker werdenden Identifizierung der Arbeiter mit dem preußisch-deutschen Nationalitätsbegriff, vor allem im Zuge der Wilhelminischen Germanisierungspolitik nach 1890, siehe die späteren Diskussionen in Kapitel 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?).

3) Zu dem polnisch-nationalen Bezug der polnischen Bergarbeitervereine wurde schon oben Entsprechendes gesagt.



Neben nationalen, kirchlichen und bergbauspezifischen Festen war vor allem die Geselligkeit, oft formal durch allgemeine Feste legitimiert, Hauptzweck der Vereine <sup>1)</sup>.

So waren beispielsweise Stiftungsfeste ein beliebter Anlaß zum Feiern. Mit solchen Stiftungsfesten ahmten die Bergarbeiter bestimmte Formen des schon länger bestehenden bürgerlichen Vereinswesens nach. Sie versuchten damit, 'Gepflogenheiten des bürgerlichen Status zu verbinden mit ständisch-feudal geprägten, bergmannsspezifischen Traditionen, oft noch im national-preußischen Rahmen und überformt durch eine 'verkirlichte' Religion.

All das zusammen war der Versuch, zu einer angemessenen Auf-

1) Behörden und Geistlichkeit nahmen an einer solchen "Vergnügungssucht", die sich unter anderem in einer regelrechten Vereinsmeierei (also auch schon damals!) ausdrückte, oft Anstoß. So meinte 1890 der Bochumer Landrat:

"Die aus jungen Leuten zusammengesetzten Vereinigungen bilden eine ernste Gefahr, da besonders in solchen der schrankenlosen Vergnügungssucht mit unverhältnismäßigem Aufwand gefrönt, der verdiente Lohn vergeudet, nicht selten aber auch durch dieselben die gute Sitte sowie die öffentliche Ruhe und Sicherheit empfindlich verletzt wird" (zitiert nach K.Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.341).

Abgesehen von einer eher moralistischen Beurteilung des Landrats, die die eigene Verhaltensweise nicht zum Maßstab aller machte und Anpassungsschwierigkeiten der industriellen Lohnarbeiter zu einem Erziehungsproblem reduzierte, war eine solchermaßen gezeigte 'Verantwortlichkeit' letztlich nur Ausdruck eines immer noch vorhandenen Restes an der zwingenden und sorgenden Umfassung einer ständisch gegliederten Gesellschaft und des daraus abgeleiteten Herrschaftsanspruchs, der alle Arbeits- und Lebensbereiche umfaßte, reglementierte und für entsprechende Befolgung der Richtlinien sorgte.

Aber auch die gewerkschaftlichen Zusammenschlüsse der Bergarbeiter kritisierten die Vereinsmeierei vieler Bergarbeiter, die nach ihrer Meinung zur Entpolitisierung führten. Die Sozialdemokratie lehnte schon während des Streiks von 1889 die den Streik mittragenden "Luxusvereine" und den Brauch vieler Bergarbeiter ab, bei Festumzügen "Paradekittel" zu tragen, (vgl. O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Erster Band, S.421). Die christlichen Gewerkschaftsführer hielten sich aufgrund ihrer engen Bindungen zum katholischen Vereinswesen etwas zurück, sie griffen trotzdem die "Klimbim-Vereine" an, in denen - so die Christen - man sich nur einer stumpfsinnigen Feierei und dem organisierten Alkoholismus hingebe (zitiert nach K. Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.344).



arbeitung der Anforderungen und Zwänge der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise als auch der bürgerlichen individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik unter dem spezifisch preußisch-deutschen Begriff der Nation und des 'Dienens' zu gelangen, d.h. einen stimmigen Zusammenhang zwischen Arbeit, Familie und Freizeit, Politikverständnis, Rolle als Staatsbürger und den subjektiv vorhandenen beruflich-ständischen und feudal-agrarischen sowie den religiösen und kulturellen Traditionen und Bindungen zu gelangen.

Eine solche in sich geschlossene Verbindung aller wesentlichen Elemente des Bergarbeiterdaseins während der hier diskutierten Umbruchperiode konnte jedoch nur zum Teil gelingen, sie geriet sehr oft zur Verdrängung der Wirklichkeit und zu moralisch-apolitischem Verhalten.

So bedeutete die - notwendige - Entlastung vom Arbeits- und Familienalltag durch Verein und Feiern auch eine Verlagerung der Interessen weg von dem Willen zur Milderung/Veränderung der drückenden Arbeits- und Lebensbedingungen hin zur bloßen Ausgestaltung und Organisation von Festen.

Darüberhinaus wurde damit auch - trotz Feierns der nationalen Gedenktage, trotz des 'Kaiserhochs' etc. - die gesellschaftliche und politisch-kulturelle Isolierung der Arbeiter und ihrer Organisationen nie überwunden, d.h. die politische Forderung der industriellen Lohnarbeiter und ihrer Organisationen nach zumindest einer angemessenen Teilhabe am politischen und gesellschaftlichen Leben wurde auch seitens der Arbeiter nicht grundsätzlich angegangen.

Andererseits konnte durch das Vereinswesen eine eigenständige, aus vielen, zum Teil sich widersprechenden Elementen zusammengesetzte (Berg)Arbeiterkultur entwickelt werden, die ihrerseits ein gutes Stück an sozialer Identität und eine Stabilisierung der Individuen bedeutete. Auf lange Sicht konnten so Ansätze zu politischem Handeln, beispielsweise in der Form von gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen und in der Form eines sich entwickelnden politischen Selbstbewusstseins bei der Artikulierung von Forderungen zur Verbesserung der Arbeitssituation und Kontrolle der fast uneingeschränkten unternehme-

rischen Herrschaftsausübung gebildet werden.

Hier kann Klaus Tenfelde zugestimmt werden, wenn er in einer Beurteilung der gewerkschaftlichen Kritik am bergmännischen Vereinswesen schreibt <sup>1)</sup>:

Was die einen als Zersplitterung im Kampf um wohlbegründete Rechte, andere unter Hinweis auf Vorbilder und Vereinssitten als 'Verbürgerlichung', als nichtssagende Anpassung an die Gegebenheiten und vorgefundenen Formen einschätzten, war doch für die Betroffenen zugleich auch eine, vielfach die einzige Möglichkeit, Licht in das Arbeiterdasein zu bringen, sich der Umwelt einzugewöhnen und Formen geregelten Zusammenlebens zu finden.

Das bergmännische Vereinswesen hatte seine Bedeutung für die Veränderungen des Protest- und Konfliktverhaltens vor allem in den Kommunikationsmöglichkeiten, in der auch organisatorisch ermöglichten gemeinsamen Definition der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter unter den besonderen Bedingungen des Bergbaus und damit auch zur Interessenfindung und Willensäußerung.

Auf der anderen Seite jedoch bedeuteten die Pflege des bruchstückhaft in die Zeit des industriellen Kapitalismus hinübergeretteten beruflich ständischen Selbstverständnisses ein retardierendes Moment bei einer angemessenen, d.h. vor allem auch politischen Aufarbeitung der neuen Anforderungen und Zwänge, zumal diese noch subjektiv individuell je verschieden interpretiert wurden, und zwar vor dem Hintergrund unterschiedlicher Erfahrungen und Einbindungen (bergerfahren - bergunerfahren, unterschiedliche Sprache, Religion, Kultur, Nationalität etc.). Jedoch waren es gerade wiederum jene Relikte ständischer Denk- und Verhaltensweisen, die auch von den Zuwanderern in ihren Kernorientierungen schnell übernommen wurden, und die inhaltlich geprägt waren von traditionellen und immer wieder aufs Neue reproduzierten Vorstellungen von Gerechtigkeit und sozialer Ehre, die sich zu stabilisierenden Elementen des Bergarbeiterverhaltens entwickelten, und deren Verletzung seitens des Staates oder/und der Bergbauunternehmer individuellen und kollektiven Widerstand produzieren konnte.

---

1) K.Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.344.

Die spezifische Kommunikationsmöglichkeit der Bergarbeiter innerhalb ihres Vereinswesens bestand darin, daß die Vereine als nicht arbeitsprozessuale/betriebliche Gruppenbildungen nicht den starken inneren (betriebliche Aufsichtsorgane) und äußeren (Polizeiüberwachung vor allem während der Sozialistengesetze) Reglementierungen in dem Maße unterlagen, wie gewerkschaftliche Zusammenschlüsse und als nichtfamiliäre-nachbarschaftliche Kontaktmöglichkeiten auch nicht deren sozialem Druck mit entsprechenden Sanktionsmöglichkeiten bei abweichendem Verhalten ausgesetzt waren.

Wenn auch die Vereinsstatuten sehr allgemein gehalten waren, ja sehr oft 'unpolitisch' erschienen, war es trotz Polizeiaufsicht und klerikaler Leitung möglich, einen relativ unbehelligten und repressionsarmen Meinungsaustausch während der zahlreichen, nur durch den Verein ermöglichten Zusammenkünfte zu pflegen <sup>1)</sup>. Eine solche Kommunikationsmöglichkeit war unter den gegebenen Umständen der Phase, die wir als Umbruchperiode bezeichnen, schon ein Wert an sich; er führte zu einem neuen Selbstbewußtsein, das sich letztlich - wie oben schon beschrieben - in politischem Handeln ausdrücken konnte.

Aber auch inhaltlich wurden im (bergmännischen) Vereinswesen völlig neue Formen des Umgangs miteinander und die Entwicklung einer politischen Willensbildung durch Diskussion, also durch Konsensbildung und nicht durch Druck von oben, geübt.

So wurden in vielen Vereinsstatuten eine Gesprächs- und Diskussionsdisziplin, eine Gleichberechtigung der Redner unabhängig vom Status und politischen/sozialen Gewicht und nur abhängig von der Rolle als Vereinsmitglied und auch demokratische Versammlungs- und Wahlvorschriften festgelegt.

So hieß es beispielsweise unter anderem in der Geschäftsordnung des Knappenvereins "Borussia" zu Eving bei Dortmund <sup>2)</sup>:

- § 1. Jedes aktive Mitglied des Vereins hat das Recht, das Wort zum Sprechen zu fordern. Während der Redner spricht oder einen zur Unterhaltung geeigneten

---

1) Vgl. K.Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S.327.

2) Zitiert nach ebenda, a.a.O., S.339.

Aufsatz verliest oder einen deklamatorischen Vortrag hält, wird von der Versammlung erwartet, sich in angemessener Ruhe und Ordnung zu verhalten.

- § 2. Bittet ein Mitglied ums Wort, so ist der die Versammlung leitende Präses verpflichtet, ihm dasselbe zu erteilen, jedoch nicht eher, bis der Vorredner ausgesprochen hat oder mit seinem Vortrage zu Ende ist.

Für die große Mehrheit der Vereinsmitglieder waren solche Verhaltens- und Umgangsformen völlig ungewohnt. Sie waren weder von traditionell überlieferten noch von vor 1850 sogar teilweise noch selbst erlebten ständisch-obrigkeitlichen Zusammenhängen bekannt. Auch in den nach 1850 herrschenden sozialen Beziehungen zwischen Arbeitern und Zechenleitungen (Grubenmilitarismus) innerhalb eines Staates, der den Arbeitern nach wie vor die politische Gleichberechtigung verwehrte, wurden demokratische Verhaltensweisen als nicht übliche gekennzeichnet.

Versammlungsdisziplin, Regelmäßigkeit, vor allem aber Toleranz und demokratische Verhaltensweisen innerhalb des Vereinslebens, die Erkenntnis, daß Meinungsverschiedenheiten und Interessenunterschiede auch auf dem Wege der Argumentation auszutragen sind, und daß ein Interesse sich nicht schon deswegen allein durchsetzt, weil es von einem politisch/sozial Stärkeren vorgebracht wird, sondern weil es inhaltlich die besseren Argumente auf seiner Seite weiß, dies alles führte langsam mit zur Entwicklung eines Mit- und Selbstbestimmungstrebens der Bergarbeiter.

Der Beitrag des bergmännischen Vereinswesens dazu lag eben an den Strukturen und Inhalten des Vereinslebens. Hier konnten sich Ansätze eines politischen und nicht bloß moralischen Denkens entwickeln, das dann auch andere Lebens- und Arbeitsbereiche mit umfaßte und sich mit den Mitbestrebungen vor allem im Arbeitsbereich (Ortskameradschaft) verband.

So standen gewerkschaftliche Verbandsbildungen immer am (jeweils immer nur vorläufigen) Ende von langandauernden Interessenfindungsprozessen, wie sie sich auch und vor allem in der nach konfessionellen, herkunftmäßigen und politischen Einbindungen stark differenzierenden Vereinskultur innerhalb

einer sich modernisierenden Gesellschaft abspielten.

Solche Interessenfindungsprozesse hätten nicht ohne die freie Kommunikation innerhalb der Vereine in dem Maße stattfinden können, wie sie tatsächlich stattgefunden haben und sich unter anderem in Streiks, Forderungen zur betrieblichen Mitbestimmung und einer - im Vergleich zu anderen Branchen und Berufen - erheblichen Verbreitung der gewerkschaftlichen Verbandsbildung am Ende der hier diskutierten Umbruchperiode ausdrückten.

Insofern hat - gemäß der Bedeutung des Vereinswesens in seiner Funktion als Kommunikationszentrum zur Entwicklung eines allgemeinen politischen Selbstbewußtseins und eines spezifischen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens - auch das Wirtshaus sowohl als Raum für die Vereinssitzungen als auch als dazu zusätzliche Kommunikationsmöglichkeit erhebliche Bedeutung. Die Kneipe bildete neben der Waschkaue der Zechen, den Ortskameradschaften und dem bergmännischen Verein die wichtigste Kommunikationsebene der Bergarbeiter. Sie war grundsätzlich organisationsunspezifisch, d.h. die Hemmschwelle zur Nutzung einer solchen Möglichkeit war geringer als es bei einer Gewerkschaft, einem Verein etc. der Fall war (dafür war ihre Organisationsstruktur sehr viel informeller und letztlich auch unverbindlicher für das Handeln der Bergarbeiter als bei festgefügtten Organisationen.)

Das soll nicht heißen, daß Kneipen nicht auch für Verbände und politische Organisationen offen gewesen wären, im Gegenteil. Gerade während der Zeit der Sozialistengesetze (1878 - 1890) bot das Wirtshaus oft den einzigen Ersatz für politische Organisationen. In dieser Zwangssituation mußte die nur geringe Bereitschaft der staatlichen Behörden, trotz erheblicher Bevölkerungszunahmen durch Geburtenüberschuß und Zuwanderung im Ruhrgebiet entsprechende Schankkonzessionen für neue Wirtshäuser zu erteilen, zu einer praktischen Behinderung der Kommunikationsmöglichkeiten, zur Beschneidung des sozialen Lebens der Bergarbeiter führen. Das Ruhrgebiet und hier insbesondere dessen Industriegemeinden wiesen die im Vergleich zu anderen Gebieten Deutschlands geringste Kneipendichte auf <sup>1)</sup>.

1) Vgl. F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.158-160.



Vor allem in den Wohnkolonien der Bergarbeiter wurde die Nutzung von Wirtshäusern als einem elementaren Bestandteil des Gemeinschaftslebens systematisch verweigert.

Darüberhinaus bestand für die Bergarbeiter das Problem nicht nur darin, überhaupt ein Wirtshaus zu finden, sondern auch in deren spezifischen Öffnungszeiten. Sowohl diejenigen Arbeiter, die Mittagsschicht hatten und erst gegen 23 Uhr von der Arbeit zurückkamen, als auch jene, die Nachtschicht fuhren, waren vom Wirtshausbesuch als Veranstaltung des sozialen Lebens ausgeschlossen.

In dieser Situation entwickelten sich - typischerweise am Ende der hier diskutierten und von uns so bezeichneten Umbruchperiode - durch Selbsthilfe der Arbeiter mit dem Ziel der Abschaffung solcher Mißstände offene Begegnungsstätten in der Form von Schnapskasinos <sup>1)</sup>.

Es handelte sich dabei um geschlossene Gesellschaften (häufig als Genossenschaften rechtlich organisiert) mit dem Gründungszweck des billigen Einkaufs von Bier und Schnaps und deren preiswerter Weitergabe an die Mitglieder. Dazu wurden einige Zimmer angemietet, die oft in der Nähe der Zechentore lagen.

Schnapskasinos wurden gegen Ende der 1880er Jahre gegründet und gewannen sehr schnell an Mitgliedern. Zeitweilig hatten sie im Ruhrgebiet mehr Mitglieder als die Gewerkschaften. So wurden beispielsweise allein in Castrop innerhalb von nur zwei Jahren (1890 - 1892) fünf Schnapskasinos mit insgesamt 550 Mitgliedern gegründet.

Einer Denkschrift des Oberbergamtes Dortmund zufolge gab es 1894 im Ruhrgebiet 110 Schnapskasinos mit 16 640 Mitgliedern, die sich vor allem auf das nördliche Ruhrgebiet (also auf die Region mit der größten bergbaulichen Expansion, den höchsten Zuzugsraten und dem am stärksten ausgeprägten Urbanisierungs-

---

1) Vgl. F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.160-163. Ausführlicher wird das Problem der Schnapskasinos und jenes der Freizeitaktivitäten im Zusammenhang mit der Entwicklung eines politischen Denkens in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase nach 1890 diskutiert, vgl. dazu Kapitel 3.1.5.2. (Familienleben und Freizeitverhalten).



prozeß) konzentrierten und deren Mitglieder hauptsächlich Bergarbeiter waren <sup>1)</sup>.

Als Genossenschaften bildeten die Schnapskasinos geschlossene Gesellschaften und mußten zum Beispiel die Polizeistunden nicht einhalten (und waren damit attraktiv auch für die Arbeiter der Mittags- und Nachtschichten); darüberhinaus konnten die Kasinos auch nicht kontrolliert werden, da die Polizei im allgemeinen keine Zugangsmöglichkeit besaß.

Gerade dieser Punkt beunruhigte die staatlichen Behörden sehr. So hieß es auch in einem Bericht des Bergreviers Dortmund-West an das Oberbergamt Dortmund, daß die Schnapskasinos

Brutstätten der sozialdemokratischen Bewegungen (bildeten, in denen die) Mitglieder, hauptsächlich Sozialdemokraten ... ungestört bis tief in die Nacht (sitzen) ... dem Schnaps, der hier billiger (halber Preis) als in öffentlichen Wirtschaften verkauft wird, tüchtig zu (setzen) und ... nach Belieben Politik (treiben) <sup>2)</sup>.

Das traf jedoch nur zum Teil zu, zumindest in der Anfangsphase der Gründungen von Schnapskasinos standen Zweckmäßigkeitsüberlegungen an erster Stelle der Gründungsmotive, wie sie auch in einem Schreiben der Gesellschaft "Zur Guten Hoffnung" zu Castrop vom 11. Juli 1891 genannt wurden <sup>3)</sup>:

In der Grube der Zeche Graf Schwerin ist es bekanntlich, und wenn erforderlich kann es ebenfalls leicht festgestellt werden, sehr heiß, so daß die in derselben arbeitenden Bergleute zu jeder Jahreszeit im Schweiße gebadet werden. Die Mittagsschicht beginnt Nachmittags 2 Uhr und endet mit Ein- und Ausfahrt zirka 11 Nachts. Viele Bergleute wohnen ziemlich weit von der Zeche entfernt und zwar bis zu 1 Stunde Entfernung. Wenn dieselben in sehr erhitztem Zustande, besonders bei nassen und kaltem Wetter, zumal zur Winterszeit bei Frost und Schnee aus der Grube kommen und in solchem Zustande den Weg in ihre Wohnungen zurücklegen müssen, so ist ihre Gesundheit selbstverständlich im höchsten Grade gefährdet, wenn sie nicht zuvor irgendeine passende Erfrischung erhalten und ihre Kleider trocknen können.

Das Haus der Witwe Senft liegt in fast unmittelbarer Nähe der Zeche und zwar in dem Kreuzungspunkte der Straßen, mithin das entsprechendste Lokal dieses Bezirkes.

Die Wirtschaften sind zur genannten Zeit geschlossen um sich zu wärmen, und wenn das auch nicht so wäre, so würde der Herr Wirt es doch nicht gerne sehen, wenn Leute welche so durchnäßt sind die Gegenstände schmutzig zu machen vielmehr die Kleider zu trocknen.

Dagegen soll das Gesellschaftslokal bei Tag und Nacht zur

Winterszeit warm gehalten werden und den Mitgliedern der Zutritt gestattet sein trotzdem sie sich in nassen oder schwarzen schmutzigen Kleidern befinden, um ihre Erfri-schungen gemeinschaftlich verzehren und ihre Kleider trock-nen zu können. Dieser Zweck der Gesellschaft ist in keiner Weise darauf gerichtet, den menschlichen Leidenschaften irgendwie zu fröhnen, sondern die Gesundheit der Mitglie-der möglichst vor Nachteilen zu schützen.

Die staatlichen Behörden und auch die Unternehmer sahen hinge-gen in den Schnapskasinos

die eigentlichen Brutstätten der Trinksucht, der Arbeits-scheu, der Verrohung, der häuslichen Zerrüttung und des Familienelends und schädigen im höchsten Grade das öffent-liche Wohl 1).

Damit ist auch der zweite Grund der erbitterten Bekämpfung von bestimmten Freizeitmöglichkeiten durch staatliche Behör-den und Unternehmer neben ihrer Furcht vor der Funktion sol-cher Einrichtung zur Beförderung sozialdemokratischen Gedan-kenguts genannt: ein großer Teil des Bürgertums und der Staat diskutierten die von ihnen selbst als 'Soziale Frage' behan-delten Bedingungen und Konsequenzen der Durchsetzung des in-dustriellen Kapitalismus, also vor allem auch die Schwierig-keiten der Eingewöhnung und der angemessenen Aufarbeitung der neuen Anforderungen und Zwänge durch die industriellen Lohn-arbeiter, vorrangig als Erziehungsproblem.

Der Staat, die Unternehmer und andere Teile des Bürgertums entnahmen aus ihrer ganz anderen Welt ausschließlich schein-moralische Kriterien zur Beurteilung der Verhaltensweisen und Handlungen der Arbeiter. Mit einer solchen Moralisierung, die

---

Fortsetzung der Fußnoten 1), 2) und 3) von Seite 1277:

1) Denkschrift des Oberbergamtes Dortmund vom November 1894, Staatsarchiv Münster, in: F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S. 160.

2) Zitiert nach F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.160 f.

3) Zitiert nach ebenda, a.a.O., S.161 f.

1) Bericht des Bergreviers Oberhausen vom 3.Mai 1894 an das Oberbergamt Dortmund, zitiert nach F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.162. Aufgrund dieses Drucks erfolgte 1896 eine Ge-setzesänderung der Gewerbeordnung, nach der fortan auch Ge-nossenschaften eine Konzession benötigten, wenn sie Alkohol ausschenken wollten. Diese Konzessionen wurden den Schnaps-ka-sinos natürlich nicht erteilt, sodaß innerhalb kürzester Zeit alle Schnapskasinos geschlossen wurden.

eigenes Verhalten ausließ, verarbeiteten die Bürgerlichen für sich selbst das Elend der proletarisierten Massen.

Zugleich diente eine solche Moralisierung der autoritären Disziplinierung auch im Freizeitbereich und geriet damit in einen Widerspruch zum bürgerlichen Normengefüge, das ja von der Selbständigkeit der Individuen nicht nur im ökonomischen, sondern vor allem auch im politisch-privaten Bereich ausgeht.

Letztlich reagierten die Kritik und der massive politische Druck von Staat und Unternehmern auf die Tatsache, daß mit den Schnapskasinos (ähnlich wie mit anderen Freizeiteinrichtungen)

- ein bestehendes Defizit an Freizeitmöglichkeiten für die Arbeiter abgedeckt wurde und damit letztlich ein Teil sowohl der Voraussetzungen zur Entwicklung einer eigenständigen Arbeiterkultur als auch der Arbeiterkultur selbst geschaffen wurden,
- die Funktion der Kommunikation und damit auch einer politischen Verständigung zwischen den Arbeitern ohne unmittelbare obrigkeitliche, religiöse oder andere Aufsicht erfüllt wurde.

Die Schnapskasinos als eigenständige Organisationsleistungen der (Berg)Arbeiter waren zunächst ein typischer Ausdruck der bürgerlichen Norm der Selbsthilfe und damit auch eines schon vorangetriebenen Entwicklungsprozesses hin zu einem politischen Selbstbewußtsein der industriellen Lohnarbeiter.

Denn immerhin waren - zumindest bis 1890 - die Verhaltensweisen der Bergarbeiter noch stark ständisch-korporativistisch geprägt, wobei erst sehr langsam die Handlungen der Bergarbeiter vom bürgerlich-individualistischen Normengefüge beeinflusst wurden.

In solchen Freizeiteinrichtungen wie Wirtshäuser und Schnapskasinos flossen (im wahrsten Sinne des Wortes) auch die verschiedenen Funktionen des Alkoholkonsums zusammen, wobei idealtypisch unterschieden werden kann zwischen <sup>1)</sup>

---

1) In dem später folgenden Kapitel der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase der Betriebsverfassung nach 1890 (Kapitel 3.1.5.2.: Familienleben und Freizeitverhalten) wird genauer

- instrumentalem Trinken; darunter ist der Alkohol als Nahrungsersatz zu fassen <sup>1)</sup>;
- narkotischem Trinken, das zur psychologischen Selbstbetäubung führte und Flucht vor den erdrückenden Familien-/Wohnverhältnissen und den Anforderungen/Zwängen der Arbeit bedeutete,
- und sozialem Trinken, das der geselligen Unterhaltung diente und letztlich mit die Entwicklung von kollektiven Verhaltensweisen und die Herausbildung von Solidarität förderte.

Das 'soziale Trinken' wurde allmählich zu einem immer alltäglicher werdenden Bedürfnis <sup>2)</sup>, es setzte sich gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode stärker in der Motivation der Betroffenen für das Aufsuchen eines Wirtshauses/Schnapskasinos durch. Allerdings war und ist es in der Praxis des Alkoholtrinkens und Wirtshausbesuches niemals von den beiden anderen Funktionen des Alkoholkonsums zu trennen.

Die Funktion des Schnapskasino-/Wirtshausbesuches, des Vereinsbeitritts zur Schaffung von Möglichkeiten zur (horizontalen) Kommunikation, verbunden mit der Ablenkung von den drückenden Problemen des Alltags, spiegelte sich auch in einem dritten Bereich der Freizeitgestaltung der Arbeiter neben Verein und Wirtshaus wider, nämlich im Kirmes. Dabei wurde diese Freizeitmöglichkeit ebenso wie die vorher genannten von Unternehmern und staatlichen Behörden bekämpft, und zwar vor allem mit der Argumentation, daß die Arbeiter hier ihr ganzes Geld ausgeben und am nächsten Tag nicht zur Arbeit erscheinen würden (wobei angesichts eines fehlenden Urlaubs die einzige Möglichkeit, einen freien Tag zu bekommen, nur durch Absentismus erreicht werden konnte) <sup>3)</sup> <sup>4)</sup>.

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1279:  
auf die Zusammenhänge zwischen Trinken, Familienleben, Freizeitverhalten und politischem Selbstverständnis eingegangen werden.

1) Vgl. die Diskussionen in Kapitel 2.2.1.5. (Ernährung und Ernährungsgewohnheiten als Ausdruck der Veränderungen der Bedürfnisstrukturen).

2) Vgl. auch die Schilderungen von D.Puls, a.a.O., S.212 über die Verhältnisse im oberschlesischen Bergbaurevier.

Fast im ganzen Ruhrgebiet war es deshalb untersagt, nach einem Lohntag oder dem Tag der Abschlagzahlung ein öffentliches Fest zu feiern, d.h. an jedem ersten und dritten Wochenende eines Monats.

Die jährliche Frühjahrs- und Herbstkirmes, die bäuerlichen Ursprungs waren, konnten jedoch von den Behörden und Unternehmern nicht abgeschafft werden. Zwar setzten sich die Bürgermeister der Gemeinden dafür ein, konnten aber ihre Gemeinderäte nicht überzeugen. Denn abgesehen von der selbst gern genutzten Möglichkeit zum Feiern bestand auch noch ein wirtschaftliches Interesse an der Beibehaltung der Kirmes: sie war mit den aus der alten agrarischen Tradition der Feste zu erklärenden Märkten verbunden, und eine Abschaffung hätte unter Umständen auch ein Ende des Marktes bedeutet; letztlich ein deutlicher Hinweis auf die während der Umbruchperiode selbst im nördlichen Teil des Ruhrgebietes noch existierende erhebliche Verzahnung von industrieller und agrarischer Produktion auch in ihrer unmittelbaren Bedeutung für einen Teil der Versorgung der urbanisierten Bevölkerung. -

---

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 4) von Seite 1280:

3) Im Jahrbuch für das sächsische Berg- und Hüttenwesen 1889 wurde die Kirmes und ihre Wirkungen (aus der Sicht der Behörden und Unternehmer) auf die Bergarbeiter beschrieben:

"Aus einem Oelsnitzer Werke mit etwa 500 Mann Belegung wurde in den letzten Tagen vor der Kirmes ... 3000.- M Vorschuß ausbezahlt; am Montage und Dienstag der Kirmeswoche mußte fast vollständig gefeiert werden, auch am Mittwoch und Donnerstag fehlte noch ein Teil der Mannschaft. Da nun in den 10 - 15 Ortschaften des Lugau-Oelsnitzer Kohlenbeckens die Kirmesfeste sich auf sechs verschiedene Wochen verteilen, so ist die Störung des Grubenbetriebes durch den Kirmesbesuch vieler Arbeiter eine ganz empfindliche" (zitiert nach R.Wolf, a.a.O., S.200 f.).

Auch wenn die Fehlzeiten der Bergarbeiter aufgrund des Kirmesbesuches von den Zechenleitungen und staatlichen Behörden sehr übertrieben dargestellt sein dürften, bleibt die interessante Tatsache festzuhalten, daß die Bergarbeiter sich beim Feiern ebenso körperlich verausgabten wie während ihrer Arbeit vor Ort, mithin die auch subjektiv erfahrene Körperlichkeit wesentliche Momente ihres Verhaltens und Handelns in unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen mit bestimmten.

4) Vgl. im folgenden F. Brüggemeier, L. Niethammer, a.a.O., S. 164 f.



Verein, Wirtshaus und Kirmes waren in ihrer sich wechselseitig bedingenden Entwicklung im Zusammenhang mit dem Urbanisierungsprozeß, der Veränderung der Familienstrukturen und -funktionen und vor allem mit der Auflösung der alten ständisch-hierarchischen, korporativ bestimmten Bergbauverfassung durch die preußische Bergrechtsreform und die technische/ökonomische Expansion von erheblicher Bedeutung für ein sich prozeßhaft entwickelndes politisches Verständnis der Bergarbeiter von der Gesellschaft; sie standen also in einem direkten und sehr unmittelbar wirkenden Zusammenhang mit der Entwicklung von Ansätzen eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens.

Der angesprochene Zusammenhang wird hergestellt durch bestimmte Bedingungen, die die Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens erheblich begünstigten und spezifisch den Funktionen und Wirkungen von Verein, Wirtshaus und Kirmes zuzurechnen sind.

#### Zusammenfassung:

Solche allgemeinen, durch Verein, Wirtshaus und Kirmes geschaffenen Möglichkeiten zur Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins und einer entsprechenden Handlungskompetenz der Bergarbeiter sind:

1. der Versuch zur subjektiven Aufarbeitung der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik durch die Organisation von bestimmten Freizeitmöglichkeiten.

So wurde beispielsweise mit den Vereinsgründungen an Muster der bürgerlichen Freizeitgestaltung mit angeknüpft. Wichtiger jedoch für die Bewältigung der neuen Anforderungen und Zwänge und zugleich für den politisch-kulturellen Emanzipationsprozeß der Bergarbeiter waren deren eigenständig erbrachte Organisationsleistungen zur Gestaltung der arbeitsfreien Zeit vor allem in der Form von Vereinen, aber auch Wirtshausbesuchen und des Beitritts zu Schnapskasinos, die allesamt große Möglichkeiten zur Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz bedeuteten. Denn es erfolgte damit eine - sich prozeßhaft gestaltende - Emanzipierung der Bergarbeiter von ständisch-korporativen, obrigkeitsstaatlich



bestimmten Verhaltensweisen und das Erkennen der (sicherlich begrenzten) Möglichkeiten der vom Individuum ausgehenden politischen Vertretung, die zu einem kollektiven Denk- und Handlungsgefüge der Betriebsbelegschaften in der bürgerlichen Gesellschaft führten.

Damit war eine wesentliche Voraussetzung eines (politischen) betrieblichen Mitbestimmungsstrebens mit dem Ziel der Selbstbestimmung in der Arbeit gegeben - ein im Vergleich zum ständisch-feudal geprägten Selbstverständnis der bergbaulichen Verfassung vor 1850 geradezu 'unerhörter' Wandel;

2. die horizontal angelegten Kommunikationsstrukturen, die begründet und bedingt waren durch die spezifischen Formen und Inhalte der Freizeitorganisierungen.

a) Diese Organisierungen

- waren regionalspezifisch unterschiedlich geprägt und bezogen sich auf bestimmte Wohnformen, Familienerfahrungen und vor allem auch bestimmte Lebenserwartungen, die je nach Herkunft etc. regional verschieden waren. Somit war gewährleistet, daß Freizeitorganisierungen der Bergarbeiter in einem für die subjektiv-soziale Bewältigung der neuen Anforderungen und Zwänge hinreichendem Maße deren 'private' Erfahrungen mit aufnahmen. Durch eine solche Berücksichtigung der Privatheit der Arbeiter konnte durchaus die politisch-kulturelle Reproduktion organisiert werden;
  - bezogen sich auf bestimmte arbeitsprozessuale Einheiten wie die Ortskameradschaft und gegen Ende der Umbruchperiode auch zunehmend die Zechenbelegschaft. Damit wurde die Geschlossenheit der belegschaftsinternen Erfahrungsräume, die die wichtigste Identifizierungs- und Orientierungsebene für die Bergarbeiter darstellten, mit in die Freizeitorganisation 'transportiert', d.h. daß versucht wurde, tradiertes (ständisch-feudal und agrarisch-feudal geprägtes) Verhalten den Erfordernissen des bürgerlich-individualistischen Normengefüges anzupassen und mit den Arbeitserfahrungen in einen stimmigen Zusammenhang zu bringen.
- Letztlich konnte damit auch die Position und Situati-

on als industrieller Lohnarbeiter angemessen politisch und nicht nur moralisch-vorpolitisch von den Bergarbeitern selbst interpretiert werden;

- bedeuteten durch die Einbeziehung bergbauspezifischer Elemente in die Freizeitorganisation auch den Aufbau einer eigenständigen bergbaulichen Kultur, die in Abgrenzung zur frühneuzeitlichen Bergbaukultur vor 1850 versuchte, bestimmten Versatzstücken der 'alten' Kultur durch den Bezug auf die neue Situation auch eine neue Bedeutung und einen modernen Inhalt zu geben. Beispielhaft dafür ist die gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode aufblühende Bergarbeiterdichtung.

Sie verdichtete Arbeitsgebärden und die Erfahrungen von Arbeitsplatz und Betriebsorganisation zu Metaphern der Zwanghaftigkeit, des Unterdrückseins, aber auch des Eigencharakters des proletarischen Daseins, der Selbständigkeit und Ungebundenheit. In ihr klingen zwar die alten Topoi des Bergmannslieds, darunter die Lichtsymbolik, der locus amoenus, das Goldene Zeitalter und selbst Figuren der Sagenwelt an, aber sie werden ihres standesverklärenden Beiwerks beraubt, in die Tradition des oppositionellen demokratischen Lieds gestellt und in harten Gegensatz zur bergmännischen Lebens- und Arbeitswelt gebracht 1).

Eine solche, noch dazu eigenständig erarbeitete Kulturleistung der Bergarbeiter war eine notwendige Voraussetzung zur Stabilisierung der eigenen Person insofern, als sich die Bergarbeiter damit langsam von ständischer Umklammerung und bürgerlicher Bevormundung lösten und somit ein auch politisch sich auswirkendes, auf Eigenständigkeit auch im kulturellen Bereich bedachtes, Selbstbewußtsein entwickeln konnten;

- ermöglichten es den Individuen, Verhaltensweisen und Handlungen soweit zu formalisieren, daß die höchst ungewohnte Komplexität der Umwelt auf ein Maß reduziert werden konnte, das sinnhaftes, soziales, in sich stimmiges Handeln in weiten Arbeits- und Lebensbereichen mit gewährleistete.

b) Weiterhin wurde die politische Wirksamkeit einer hori-

1) K.Tenfelde: Bergarbeiterkultur, a.a.O., S.44.

zontal angelegten Kommunikationsstruktur mit begründet durch

- die repressionsarmen Diskussionen und die Einübung demokratischer Verhaltensweisen innerhalb der Freizeitorganisierungen der Bergarbeiter, die damit in einem schroffen Gegensatz standen zu den Herrschaftsansprüchen einer als Grubenmilitarismus zu bezeichnenden Betriebspolitik der Zechenleitungen und zu dem, eine reaktive soziale Kontrolle bevorzugenden, preußisch-deutschen Obrigkeitsstaat.

Innerhalb des Freiraums von entsprechenden Freizeiteinrichtungen konnten so andere Verhaltensweisen eingeübt werden, die letztendlich Ansprüche auf Veränderung der politischen und sozialen Struktur der Gesellschaft zugunsten der Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit und politischen Gleichheit mit begründeten;

- die Reflexion der eigenen Situation und Position der Betroffenen innerhalb der Freizeitorganisation. Damit wurde eine Eigenanstrengung verlangt, die im Vergleich zur geforderten Ergebenheit und Devotion in einer ständisch gegliederten Gesellschaft eine wichtige Voraussetzung zur angemessenen Bestimmung in einer bürgerlichen, kapitalistisch verfaßten industriellen Gesellschaft war.

Darüberhinaus bewirkte - neben der durch bestimmte Freizeitorganisierungen möglichen horizontalen Kommunikation - die kommunikative Verdichtung durch ein urbanisiertes, konzentriertes Wohnen in bestimmten Wohnvierteln und die damit verbundene Organisationsleistung der halboffenen Familienstruktur einen Versuch zur Umorientierung von bisherigen tradierten, ganzheitlichen Arbeits- und Lebensweisen (Prinzip des 'Ganzen Hauses') und verband damit auch eine neue Disposition zum politischen Handeln.

Eine solche Umorientierung bedeutete den Versuch der Bergarbeiter, die neue, objektiv vorgegebene Situation, insbesondere im Arbeitsbereich, subjektiv insofern hinreichend zu bewältigen, indem sie bestimmte zweckmäßige und sinnhafte Arbeits- und

Lebensgewohnheiten und -einstellungen ausbildeten, die eine mit der inneren Einheit der Person übereinstimmende Bewältigung der neuen Lebens- und Arbeitssituationen erlaubten.

So konnte es beispielsweise durch die besondere Beziehung der übrigen Familienmitglieder zu den Arbeitsbedingungen der Väter/Söhne/Brüder und zu der (berg)industriellen Lohnarbeit im allgemeinen gelingen, in Ansätzen eine ganzheitliche soziale Identität angesichts der neuen Bedingungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik zu entwickeln, die auch eine Loslösung vom ständisch-feudalen Normengefüge bedeutete. -

Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich der Bergarbeiter schuf so insgesamt von sich aus Bedingungen, die mit dazu beitrugen, dem eigenen - politischen - Handeln der Bergarbeiter eine sinnhafte und stimmige Orientierung in allen Arbeits- und Lebensbereichen zu geben. Dabei bezogen sich alle entsprechenden Versuche in allen Bereichen primär auf den Arbeitsbereich als dem wichtigsten Erfahrungsbereich der industriellen Lohnarbeiter, der zudem durch die bergbaulichen Spezifika noch in seiner Bedeutung für die subjektive Bewältigung der neuen Anforderungen und Zwänge durch die Bergarbeiter erhöht wurde.

Das heißt, daß es im folgenden gilt, bestimmte Lernschritte des Interessenfindungsprozesses und des Konfliktverhaltens der Bergarbeiter aufgrund ihrer neuen Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter, die zudem noch den Anforderungen des bürgerlich-individualistischen Normengefüges ausgesetzt waren, darzustellen.

Diese Lernschritte waren geprägt durch eine sich langsam durchsetzende Lösung vom ständisch-korporativistisch bestimmten Beschwerde- und Petitionsweg hin zu Streiks und dauerhaften, unmittelbar organisierten Interessenvertretungen wie jener der gewerkschaftlichen Verbandsbildung.

#### 2.3.2.2.4. Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter

Die technische und ökonomische Expansion im Bergbau, die preußische Bergrechtsreform, die Ortskameradschaften als Zentren arbeits- und berufsbezogener Erfahrungen, die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaften sowie der Urbanisierungsprozeß, neue Wohn- und Familienverhältnisse und neue Freizeitorganisierungen waren sowohl Voraussetzungen als auch zum Teil Folgen der neuen Anforderungen und Zwänge, die die Bergarbeiter nach 1850 bewältigen mußten.

In dem für die deutsche Wirtschafts- und Sozialentwicklung zentralen Steinkohlenbergbau des Ruhrgebietes waren diese umgreifenden Veränderungen auf einen im Vergleich zu anderen Branchen und Regionen relativ kurzen Zeitraum mit hoher räumlicher Konzentration zusammengedrängt.

Die politisch-kulturellen Lern- und Anpassungsprozesse der Bergarbeiter liefen entsprechend kürzer und auch organisierter ab als in anderen Regionen des Bergbaus und anderen Berufen.

Man kann recht genau am Wandel der zunächst ständisch-korporativ orientierten Interessen und des Konfliktverhaltens der Bergarbeiter bis hin zum politisch legitimierten Streik und der gewerkschaftlichen Verbandsbildung als organisierte, unmittelbare und dauerhafte Interessenvertretung unterschiedliche Stufen der Denk- und Handlungsweisen innerhalb der von uns als Umbruchperiode bezeichneten Phase 1848/50 bis 1890 feststellen <sup>1)</sup>:

---

1) Dabei sei darauf verwiesen, daß historisch diese Stufen miteinander verbunden waren bzw. sich gegenseitig überlappten. Die Zerlegung des Lernprozesses der Bergarbeiter in Stufen soll deren einzelne Lernschritte deutlicher machen und die Bedingungen der Schritte benennen, ohne daß dabei die prozeß-hafte Entwicklung zu einem politisch-solidarischen Denk- und Handlungsgefüge in ihrem geschichtlich-gesellschaftlichen Kontext unangemessen dargestellt werden soll.

- Ausgangspunkt der Veränderungen der Denk- und Handlungsweisen der Bergarbeiter nach 1850 waren die ständisch-korporativ definierten Interessen sowie die Konfliktregulierung in den gesetzlich vorgeschriebenen und der Sache nach devoten Formen der Beschwerde und Petition, wie sie vor 1850 von der ständisch gebundenen Sozialordnung bestimmt und definiert wurden;
- Ausdruck des ersten Lernschrittes der Bergarbeiter nach 1850 ist die Ambivalenz ihrer Verhaltensweisen angesichts der selbstbewußten, militant-aktivistischen, markt- und vertragsindividualistischen neuen Anforderungen im Zusammenhang mit der technischen und ökonomischen Expansion des Bergbaus sowie der Bergrechtsreform;
- ein zweiter Lernschritt stellt die Verbindung des individuellen Aufgreifens unmittelbarer Defensiv- und Offensivinteressen als industrielle Lohnarbeiter in der Form von bewußt organisierten Forderungen, die nicht mehr nur partikular-beruflich, sondern universell-ökonomisch und sozialdynamisch bestimmt waren, mit dem ständisch-geregelten Konfliktverhalten (Beschwerde- und Petitionsweg) her;
- der dritte Lernschritt umfaßt die kollektive Verweigerung der Arbeit als Mittel zur Durchsetzung von Forderungen und damit die Überwindung des traditionellen, auf der Devotion gegenüber der Autorität beruhenden Pazifismus;
- die Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierte, dauerhafte, unmittelbare Interessenvertretung am Ende der hier diskutierten Umbruchperiode ist als vierter Lernschritt der Bergarbeiter zugleich Ansatz eines zunächst sich als politische Opposition darstellenden, universellen Mitbestimmungsstrebens, das auf die Vertretung unmittelbarer Interessen begrenzt blieb und entsprechend nur Defensivaufgaben wahrnahm. Erst während der Durchsetzungs- und Differenzierungsphasen industrieller Betriebsverfassungen nach 1890 konnte sich ein solches politisches Mitbestimmungstreben aktiv und offensiv entfalten.

Es wird im folgenden darum gehen, die einzelnen Stufen die-



ses Interessenfindungsprozesses und des Konfliktverhaltens deutlicher zu kennzeichnen, um den Lern- und Anpassungsprozeß von partikularer, ständisch-beruflicher zu universell-klassenmäßiger Rechtsauffassung im Rahmen des Übergangs zu einer Kampfdynamik analog der Entwicklungsdynamik der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweisen darzustellen.

In unserer Unterscheidung zwischen der gesellschaftlichen Umwelt und der durch subjektive Verarbeitung der neuen Anforderungen gewonnenen Einstellung der Individuen zu dieser Umwelt spielt die systematische Darstellung des Abbaus der Haltung der Devotion (die die Anerkennung der Obrigkeit bedeutet und der der Untertan "gesittet" gegenüberzutreten hatte) eine zentrale Rolle.

1. Ständisch-korporativ gebundene Interessen und Konfliktregelungen als Ausgangspunkt der Veränderungen der Denk- und Handlungsweisen der Bergleute (vor 1850) <sup>1)</sup>:

Vor 1848/50 oblag der staatlichen Bergbaubehörde die Grubenaufsicht bis in die Einzelheiten der Abbauplanung und Rechnungslegung, des Arbeitsprozesses und der Arbeitsverhältnisse wie Festlegung von Förderquoten, Preisen, Zahl der Belegschaftsmitglieder und Normallöhnen, planmäßige Rekrutierung des Bergleutenachwuchses möglichst aus der Bergarbeiterschaft selbst, Führung und Beaufsichtigung der Bergleute durch die Knappschaft usw. Den privaten Gewerken - den Bergbau-Unternehmern - wurde lediglich die Funktion der Kapitalbereitstellung und der Gewinnentnahme überlassen.

Das staatliche Direktionsprinzip begründete die ständische Position der Bergleute. Ziel einer solchen staatlichen Politik war die Bildung eines qualifizierten, bodenständigen, in sicheren und auskömmlichen Verhältnissen lebenden und damit möglichst stabilen und zufriedenen Arbeiterstamms, um so einen kontinuierlichen und rationellen Abbau auf weitgehend handwerklicher Grundlage zu sichern.

1) Siehe dazu vor allem die Ausführungen in Kapitel 1.4. (Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung) der Phase der Vorformen industrieller Betriebsverfassungen (bis 1848/50).

Die staatlichen Bergbehörden als Träger einer solchen ständisch-korporativen Einbindung betrachteten die Bergleute eher als zu betreuende Untertanen des Landesherrn in einer ständisch strukturierten Gesellschaft - im übrigen legten auch die Bergleute selbst großen Wert darauf, als Bergmänner oder Bergleute, keinesfalls aber als Bergarbeiter bezeichnet zu werden, da letzteres von ihnen als Schimpfwort aufgefaßt wurde.

Die Maßnahmen der staatlichen Bergbaubehörden zielten auch weniger auf eine Optimierung der Förderleistung und Maximierung der Kapitalrentabilität, sondern auf die Sicherung "angemessener" und von den Bergleuten akzeptierter Arbeits- und auskömmlicher Lebensverhältnisse.

Das so entstandene Sozialbewußtsein war ein bergmännisches Standesbewußtsein und insofern ein vom ökonomisch-dynamischen Klassenbewußtsein deutlich zu unterscheidendes politisch-statisches Gruppenbewußtsein, das seine Wurzeln im Bergmannsberuf selbst hatte.

Der spezifischen Privilegierung der Bergleute im Vergleich vor allem zu Tagelöhnern, Heimgewerbetreibenden und Manufakturarbeitern im Rahmen der sozial-sichernden und ständisch-obrigkeitlichen Politik der Bergbehörde stand die staatliche Erwartung unbedingter Pflichterfüllung als getreuer Untertan und beamtenartig gestellter Arbeiter gegenüber.

Die Auswirkungen der staatlichen Bergbaupolitik, die ständische Einbindung der Arbeiter, die Stellung des Bergmanns als quasi "Staatsangestellter", die Verknüpfung von Rechten und Pflichten, von Privilegierung und Disziplinierung der Bergleute auf die bergmännischen Verhaltensweisen und Handlungen können mit Tenfelde so beschrieben werden <sup>1)</sup>:

Knappschaft und behördliche Bergbauleitung (prägten) unter deutlicher Betonung der ländlich-bäuerlichen Daseinsverwurzelung der Bergmannsfamilie das bergmännische Denken und Verhalten in tiefer, religiös überformter Staats- und Systemloyalität und ständischer Auszeichnung im Un-

---

1) K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S.217.

terschied zur wuchernden Masse des vormärzlichen Proletariats anderer Gewerbe.

Die Bergleute waren als staatswichtige Gruppierung entsprechend länger privilegiert als beispielsweise die der Industrialisierung im Weg stehenden zünftigen Handwerker.

Der materielle Hintergrund der ständischen Position der Bergleute war eine Grundbedingung der Ausbildung ihrer sozialen Identität, die ihrerseits wiederum ein in allen Arbeits- und Lebensbereichen in sich stimmiges Verhalten zuließ.

Typisch für das Standesbewußtsein der Bergleute war ihr tief verwurzeltes Rechtsbewußtsein, das auch Grundlage für die Konfliktaustragung war. Charakteristisch für das Konfliktverhalten vor 1850 waren die individuellen und kollektiven Eingaben und Beschwerden der Bergleute, die in einem solchen Fall einen Rechtsanspruch auf Anhörung durch die staatliche Bergbaubehörde hatten. Gerade weil dieses System der ständisch-korporativ geprägten Kontroll- und Sicherungseinrichtungen im großen und ganzen auch in der Praxis funktionierte, gingen die Bergleute diesen Weg der Konfliktaustragung im Vertrauen auf die unparteiische Interessenneutralität des Staates.

Insgesamt gelang es so, durch den gesetzlich vorgeschriebenen und auch tatsächlich eingehaltenen Weg der Konfliktregelung - trotz Unzulänglichkeiten in der Erfüllung der durch die ständischen Bergordnungen auferlegten Verpflichtungen -, die auch im Bergbau bestehenden Interessenunterschiede und -gegensätze zwischen Bergleuten und Bergbau-Unternehmern ausreichend zu bewältigen. Solche Denk- und Handlungsgefüge konnten so lange stabil bleiben, wie die Proportionen der ständischen Gruppierungen übersichtlich waren und die Wert- und Verhaltensmuster der Bergleute grundsätzlich intakt blieben <sup>1)</sup>, d.h. die Enttäuschungen verarbeitet werden konnten.

Die Sicherheit der ständischen Sozialordnung im Bergbau, die Gegenseitigkeit der sozialen Beziehungen zwischen Bergleuten und staatlichen Bergbaubehörden gaben der Haltung der Devoti-

---

1) Vgl. K. Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S.219.

on, die als charakteristisches Merkmal das Denk- und Handlungsgefüge der Bergleute vor 1850 prägte, erst einen sozialen Sinn und einen hohen Grad an Verbindlichkeit.

Die Devotion der Bergleute bedeutete die Anerkennung der Obrigkeit, der man als Untertan gesittet - in der Form der Petition und Beschwerde - gegenüberzutreten hatte.

Im folgenden wird zu prüfen sein, inwieweit und in welchen systematischen Stufen ein durch die Bergrechtsreform und die technische/ökonomische Expansion bedingter Abbau der Devotion erfolgte.

2. Ambivalenz der Verhaltensweisen der Bergarbeiter angesichts der selbstbewußten, militant-aktivistischen, markt- und ver-  
tragsindividualistischen neuen Anforderungen im Zusammenhang  
mit der technischen und ökonomischen Expansion des Bergbaus  
sowie der Bergrechtsreform <sup>1)</sup>:

Die Veränderung der staatlichen Funktion im Bergbau vom Direktions- zum Inspektionsprinzip, bedingt auch durch die technische und ökonomische Expansion, vor allem aber durch die preußische Bergrechtsreform angeordnet, bedeutete zwar einerseits für die Bergarbeiter den Verlust von substantiellen Rechtsgarantien, andererseits entsprach die verbleibende staatliche Kontrollfunktion - obwohl Relikt der ständischen Sozialordnung - auch der Funktion eines modernen Staatswesens, gleiche Konkurrenzbedingungen zu schaffen und mit ausgleichenden Eingriffen den 'Klassenkonflikt' latent zu halten <sup>2)</sup>.

Ausdruck einer solchen modernen Funktion war die "Sozialisierung des Berufsrisikos" (Zwangsversicherung und Selbstverwaltung der Knappschaft). Damit nahm die preußische Bergrechtsreform einen Anlauf zur Schaffung einer neuen Sozialordnung (anstelle der alten, letztlich an der industriell-kapitalistischen Dynamik zerbrochenen), wie sie erst 20 bis 30 Jahre später auch für andere Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungszweige konzipiert wurde.

1) Siehe dazu auch die Ausführungen in Kapitel 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform).

2) Der Staat hat also auch die Aufgabe der Kontrolle und Min-

Im Bergbau prallte modern ausgerichtetes staatliches Bemühen auf die Obrigkeitsorientierung der Bergarbeiter, deren Denk- und Verhaltensweisen zum Teil noch von den ständisch-korporativ geprägten Vorstellungen bestimmt waren und wesentlich mit zur Ambivalenz sowohl des Bergarbeiterverhaltens als auch der staatlichen Aktivitäten beitrugen. Die Bergarbeiter erwarteten vom Staat, daß er sie vor der ihre Marktchancen noch zusätzlich verschlechternden individualistischen Marktkonkurrenz der Bergbauunternehmer beschützte, d. h. also landesväterliche, überparteiliche und fürsorgliche Funktionen wahrzunehmen hatte.

Eine solche Schutzfunktion wollte und konnte die staatliche Bergbaubehörde nach 1850 nicht erfüllen, deren Ordnungsvorstellungen durch die Bergrechtsreform stark von einer wirtschaftsliberalen Programmatik bestimmt wurden (die sich aber nur zum Teil durchsetzen konnte). Hinzu kam, daß der preußische Obrigkeitsstaat - gerade nach den Ereignissen von 1848/49 <sup>1)</sup> - jeder Bestrebung der Bergarbeiter, die über die sozialordnenden Vorstellungen des Staates hinausging, durch "Ablegung von der Grubenarbeit und Streichung, durch 'Löschung' aus der Knappschaftsrolle, womit der Bergmann in das unständige Proletariat zurücksank" <sup>2)</sup>, begegnete.

In dieser Konfliktsituation befanden sich die Bergarbeiter, die keinesfalls grundsätzlich gegen die Unternehmer eingestellt waren. Denn obwohl die Bergarbeiter aufgrund der Übernahme der betrieblichen und unternehmerischen Anordnungs- und Entscheidungsbefugnis durch die Bergbauunternehmer, die zudem noch eine mit dem Begriff des 'Grubenmilitarismus' zu kennzeichnende autoritäre Betriebspolitik betrieben, erheb-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1292:  
derung der sich aus dem sozialen Konflikt zwischen Rentabilitäts- und Marktinteressen der Unternehmer und den Lohn-, Arbeitsplatzsicherheits- und Arbeitskrafterhaltungsinteressen der industriellen Lohnarbeiter ergebenden Sprengkraft.

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.1. (Die politischen, ökonomischen, technischen und sozialen Rahmenbedingungen der Entstehung und Durchsetzung industrieller Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen).

2) K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S.222.



liche materielle und Rechtsverluste hatten hinnehmen müssen, obwohl die Bergarbeiter aus der stabilisierenden Gegenseitigkeit der Beziehungen (zwischen Arbeitern und Staat) herausgerissen wurden und dem Mißtrauen der Unternehmer (zunächst) hilflos gegenüberstanden, vertrauten sie doch insgesamt dem 'guten' Unternehmer. Das war zugleich ein Ausdruck der Anerkennung von Autorität, die sich auch sozial-moralisch zu zeigen verstand und den Vorstellungen der Bergarbeiter von "sozialer Ehre" sehr nahe kam.

Die Ambivalenz der Verhaltensweisen der Bergarbeiter während der Zeit der Bergrechtsreform war bestimmt durch den Einfluß zweier unterschiedlicher Normengefüge:

1. Die Bergarbeiter orientierten sich einerseits am ständisch-feudalen Normengefüge, denn sie kamen aus einer Welt der ständisch-korporativen Gemeinschaft, die noch lange nachwirkte. Diese Gemeinschaft hatte eine geschlossene Lebensform garantiert, die eine ständisch-partikulare, politisch vermittelte Interessenvertretung zuließ.

Die Bergarbeiter beharrten nach 1850 zunächst noch auf Beibehaltung der "zwingenden und sorgenden Umfassung" der ständisch gegliederten Gesellschaft. Ihr Konfliktverhalten bei der Zurückweisung ihrer Forderungen durch den Staat und als Reaktion auf die Unternehmerherrschaft war noch geprägt vom gewohnten Beschwerde- und Petitionsrecht der ständisch-korporativen Sozialordnung. Die Bergarbeiter 1. und 2. Klasse, die hauptsächlich von den Rechtsverlusten Betroffenen, waren durch die Anforderungen und Zwänge des Marktes, als Individuen zur Wahrung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt auftreten zu müssen und beispielsweise den Preis für ihre Arbeitskraft selbst auszuhandeln, verunsichert.

Die allgemein geübten Verhaltensweisen und Handlungen der Bergarbeiter zur Zeit der Bergrechtsreform drückten so einerseits ein überliefertes substantielles, ständisches, obrigkeitliches, auf Sicherheit bedachtes Denken aus. Das bedeutete die Ablehnung, unter neu geschaffenen Marktbedingungen individualistisch-universelle, ökonomisch-vermit-



telte, die eigene offene Lebensführung voraussetzende oder erzwingende Interessen zu vertreten. Die Bergarbeiter mißtrauten der Ersetzung der Vertrauenswürdigkeit der (auf Gegenseitigkeit beruhenden) sozialen Beziehungen zwischen Bergleuten und Staat vor 1850 durch die nun erzwungene Kontrolle und den Leistungsdruck durch den Bergbau-Unternehmer.

2. Andererseits jedoch - und dies ist ein entscheidender Unterschied zu den vor 1850 geübten Verhaltensweisen - zeigten sich Ansätze zur Emanzipation der Bergarbeiter von dem ständisch-obrigkeitlich-religiös geprägten Normengefüge, obwohl die Bergarbeiter mit Nachdruck versuchten, inhaltlich die alten, vor 1850 gewohnten Verhältnisse in Teilbereichen wieder herstellen zu lassen.

So bedeutete es beispielsweise eine erhebliche Veränderung der an sich devotionalen Verhaltensweisen der Bergarbeiter 1. und 2. Klasse, Forderung nach freien Verhandlungen zu erheben (auch wenn inhaltlich die Orientierung an ständisch-partikularen Interessen noch überwog).

Ähnliches gilt für die Forderung nach Freizügigkeit (im Sinne des freien Arbeitsplatzwechsels) für alle Bergarbeiter zur Realisierung des Lohninteresses durch Betriebswechsel aufgrund des vorhandenen unterschiedlichen Lohnniveaus in den einzelnen Zechen - auch wenn diese Forderung nur in konjunkturrell günstigen Zeiten erhoben wurde.

Zwar war ein solches - wie immer im einzelnen auch ausgestattetes - Akzeptieren der Regeln des Marktes noch keineswegs gleichzusetzen mit der intellektuellen Wahrnehmung von Marktchancen in der Form der vollständigen Anwendung der Regeln des Marktes im eigenen Interesse, zwar standen die Formen der ständischen Konfliktaustragung der Bergarbeiter in einem Widerspruch zu dem Inhalt eines Teils ihrer Forderungen, aber dennoch markiert eine solche Artikulierung bestimmter Interessen den Beginn des Aufbrechens bisher geübter devotionaler Verhaltensweisen der Bergarbeiter.

Das bedeutete eine langsame Gewöhnung an das Normengefüge des

bürgerlichen Individualismus. Auch bestimmte Mittel zur Meinungsbildung (zum Beispiel freie Verhandlungen) entsprachen zum Teil nicht mehr dem früher einfach geregelten und von oben stets kontrollierbaren Willensbildungsprozeß; ähnliches gilt auch für die Adressaten des Protestes (jetzt unter anderem das Abgeordnetenhaus statt wie früher die Bergbaubehörde). Insgesamt war dies ein Ansatzpunkt zur Entwicklung eines neuen moralisch-praktischen Handlungsmusters der Bergarbeiter, nämlich deren autonomer Solidarisierung aufgrund der Marktvergesellschaftung.

### 3. Das Aufgreifen von Lohnarbeiterinteressen in kapitalistisch-dynamischen Arbeitsorganisationen in der Form von organisationsrelevanten Forderungen unter Beibehaltung des ständisch geregelten Beschwerde- und Petitionsweges

Nach der konjunkturellen Krise gegen Ende der 1850er Jahre, deren Folgen für die Bergarbeiter zum Teil durch die noch gültigen Reste der alten Bergbauverfassung gemildert worden waren <sup>1)</sup>, mußten nach Beendigung der Bergrechtsreform und damit der nun vollständigen rechtlichen Anpassung der ökonomischen Bedingungen und sozialen Beziehungen im Bergbau an jene der industriellen Lohnarbeit (sieht man einmal von bestimmten Sonderformen der staatlichen Inspektion und der Sozialversicherung ab) konjunkturelle Einbrüche nun direkt und zu großen Teilen von den Bergarbeitern getragen werden. Erhöht wurden solche Lohnarbeiterrisiken durch eine im Bergbau übliche Betriebspolitik der Unternehmer, die soziale Abfederungen von besonderen Härten infolge konjunktureller Krisen nicht vorsah.

So wirkte sich die krisenhafte Erschütterung des Jahres 1866 im Ruhrgebiet (wie auch in anderen Kohlenbergbaurevieren) in der Form von Lohnreduktionen, Manipulationen an der gewohnten Achtstundenschicht, Entlassungen etc. aus, zumal sie auf das durch die erfahrenen Statusverluste geschärfte bergmännische

---

1) Siehe dazu Kapitel 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform).

Rechtsbewußtsein <sup>1)</sup> und die bergmännische Auffassung von "sozialer Ehre" trafen.

Die dadurch bedingte Unruhe unter den Bergarbeitern fand ihren Ausdruck in einer anonymen Klage über unzumutbare Schichtzeiten Anfang 1867 und dann in der berühmten Petitionsbewegung der Ruhrbergarbeiter im Juni desselben Jahres <sup>2)</sup>.

Die Petition, die von den Belegschaften der Stinnes-Zechen im Essener Raum stammte, ist als ein letztes Dokument der ständischen Konfliktregelung anzusehen. Die Bergarbeiter beriefen sich dabei auf die gewohnte und von ihrer Seite immer rege beschrittene Konfliktregelung in der Form der Beschwerde und Petition. Nur dieses Mal waren drei Merkmale untypisch für das ständisch-korporative Konfliktverhalten:

- der Solidaritätserfolg - immerhin unterschrieben rund ein Viertel aller Bergarbeiter im Kreis Essen diese Petition;
- die Art und der Inhalt der Wünsche und Forderungen der Bergarbeiter;
- das offenkundige Versagen der gewohnten Konfliktregelung. Die von den Bergarbeitern vorausgesetzte Überparteilichkeit des Staates wurde in dem Moment zumindest brüchig - und zwar für jedermann sichtbar und subjektiv nachvollziehbar (!) -, als die Antworten sowohl des zuständigen preußischen Handelsministeriums als auch des Oberbergamtes Dortmund schroffe Zurückweisungen der inhaltlich berechtigten Klagen und Forderungen waren.

Die "Immediateingabe der Bergarbeiter Heinrich Stenner und Genossen zu Essen vom 29. Juni 1867, betr. Beschwerden über Arbeitsbedingungen auf den Privatbergwerken und über die Bergbehörde wegen verweigerten Schutzes" <sup>3)</sup> wandte sich an den Souverän als "oberstem Bergherrn" (eine Rolle und Funktion, wie sie nur in der Sozialordnung vor 1850 festgeschrieben und auch erfüllt worden war) und verblieb damit im gewohnten Rahmen der ständischen Konfliktregelung:

Essen, 29. Juni 1867.

Alleruntertänigste Bitte der ganz gehorsamst unterzeichneten Bergleute im Kreise Essen um gnädige Anweisung der

1) Vgl. K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S.222.

2) Zum genauen Ablauf dieser Protestaktionen vgl. ders.:

Königlichen Bergbehörden, die Festsetzung einer so langen Arbeitsschicht, bei welcher die Bergleute frühzeitig arbeitsunfähig werden müssen, nicht länger zu gestatten, sowie um gnädige Anordnung, daß die Königlichen Bergbehörden überhaupt den Bergleuten vor den übermäßigen Bedrückungen der Gewerke einen wirksameren Schutz gewähren, als dies bisher geschehen ist.

Allerdurchlauchtigster, großmächtigster König!  
Allergnädigster König und Herr!

Die alleruntertänigst unterzeichneten Bergleute im Kreise Essen wagen es, durch die immer größer werdende Not dazu getrieben, Ew. Majestät Thron zu nahen und mit der gehorsamsten Bitte einer gnädigen Berücksichtigung folgendes alleruntertänigst vorzutragen: ...

Dabei war der Glaube an die Interessenneutralität der staatlichen Behörden, wie er noch in den Petitionen Ende der 1850er Jahre während der Bergrechtsreform deutlich wurde <sup>1)</sup>, nach Beendigung der Bergrechtsreform schwer erschüttert, auch hervorgerufen durch die wirtschaftliche Krise und deren Auswirkungen auf die Bergarbeiter, zumal die staatlichen Bergbehörden aufgrund der Gesetzesreform im Rahmen allgemeiner politischer Bedingungen ihre sozial sorgende und sichernde Funktion aufgegeben hatten.

Entscheidend ist, daß die Bergarbeiter zu dieser Zeit trotzdem nicht auf den Beschwerde- und Petitionsweg verzichteten und ihn weiterhin als einzig gangbare, "ehrbare" Form der Konfliktregelung betrachteten. Der Unterschied zu früheren Verhaltensweisen bestand nun darin, daß die Bergarbeiter sich sofort an den Souverän als ultima ratio wendeten, wie in den abschließenden Sätzen ihrer Petition deutlich wird:

... Solche Fälle haben uns überzeugt, daß es vergebliche Mühe wäre, unser Anliegen erst den Königlichen Berggeschworenen und dem Königlichen Oberbergamt zu unterbreiten; wir wenden uns vielmehr, da wir keine andere Möglichkeit einer baldigen Abhilfe unserer Not ersehen und wir

Fortsetzung der Fußnoten 2) und 3) von Seite 1297:

Konflikt, a.a.O., S.222 f. sowie ders.: Sozialgeschichte, a. a.O., S.448-452.

3) Abgedruckt in O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O. Zweiter Band, S. 169-172. Bei den folgenden Zitierungen aus dieser Petition wird nicht mehr gesondert der Fundort ausgewiesen werden.

1) Siehe zum Beispiel den Antwortbrief des Berghauptmanns v.Oeynhausen vom 11.12.1860 auf eine Beschwerde von Bergarbeitern, in dem das Vertrauen der Bergarbeiter in die Amtsbefugnisse der Bergbehörden ausdrücklich lobend hervorgehoben worden war; vgl. dazu Kapitel 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform).

von der Überzeugung durchdrungen sind, daß Höchstdemselben das Wohl aller seiner Untertanen mit gleicher Wärme am Herzen liegt, hiermit direkt an Ew. Majestät, Höchst-dieselbe möchte die Königlichen Bergbehörden anweisen, daß dieselben eine derartige Verlängerung der Schicht durch die Gewerkschaften nicht länger gestatten, bei welcher, wie es bei einer länger als achtstündigen Schicht der Fall ist, die Gesundheit auch der kräftigsten Leute binnen kurzem zugrunde gehen muß; daß überhaupt die Königlichen Bergbehörden ihren Verpflichtungen gegenüber den Bergleuten tatsächlich mehr nachkommen, nämlich als unparteiisches Schiedsgericht uns den vollen gesetzlichen Schutz gegen die übermäßigen Bedrückungen der Gewerkschaften zu gewähren.

Ew. Majestät treuegehorsamste Bergleute des Kreises Essen.  
(Folgen Unterschriften.)

War schon der bisher übliche Instanzenweg im Konfliktfall - zunächst die Bergbehörde, erst danach der Souverän - durchbrochen (ohne jedoch die noch grundsätzliche Bereitschaft der Bergarbeiter zur Beschreitung des traditionellen Beschwerde- und Petitionswegs aufzuheben), so waren die Inhalte der Forderungen der Bergarbeiter entscheidend andere als sogar noch jene der in den 1850er Jahren erhobenen. Sie waren erheblich umfassender und - was das Wichtigste ist - an den unmittelbaren Interessen der industriellen Lohnarbeiter orientiert <sup>1)</sup>

---

1) Wie schon in Teil I dieser Untersuchung (Kapitel 2: Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell) ausgeführt, müssen die Arbeiter in ihrer Einstellung auf die Widersprüchlichkeiten der durch die Industriearbeit in Form der Lohnarbeit einerseits und der bürgerlichen individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik andererseits geprägten Arbeits- und auch Lebenssituationen zunächst einen Arbeitsplatzindividualismus entwickeln.

Ein solcher Arbeitsplatzindividualismus besteht darin, daß die Arbeiter eine arbeitsplatzentsprechende Arbeitseinsatzfähigkeit einschließlich der dazu erforderlichen Selbst- und Fremdausbildung sowie die dazugehörige Arbeitsmotivation einschließlich der erforderlichen Selbst- und Fremdsozialisation aufbauen können und müssen, um so ihrer stets gegebenen objektiv bedingten Arbeitsplatzunsicherheit subjektiv entgegenzuwirken. Dieser Arbeitsplatzindividualismus muß durch einen Arbeitsplatzrationalismus ergänzt werden, der wesentlich durch die Einsicht in die institutionelle Machtüberlegenheit des Unternehmers verursacht und bedingt ist. Der industrielle Lohnarbeiter kann seiner grundsätzlichen Arbeitsplatzunsicherheit rational nur dadurch begegnen, daß er seine Arbeitsqualifikation und seine Arbeitsmoral (als subjektive Arbeitsbedingung) möglichst weitgehend entwickelt, d.h.



und nicht mehr Ausdruck der Wiederherstellung ständisch gegliederter Sozialverhältnisse.

Die berufsständische Ehre der Bergleute vor 1850 (die auch danach noch lange nachwirkte) hatte sich so (tendenziell) in eine "Ehre der Arbeit" als Machtbasis für Verhandlungen gewandelt.

So wurde beispielsweise die Diskussion der Lohnform und der Lohnhöhe nicht mehr durch die Ganzheitlichkeit des als Lebensform aufgefaßten Bergmannsberufs bestimmt, sondern beide wurden nach individualistischen Leistungs- und Belastungskriterien thematisiert; die sozialen Beziehungen im Betrieb wurden nun nicht mehr geprägt von der Gegenseitigkeit zwischen Souverän und Untertan, sondern nach individualistischen, auf Einseitigkeit der Vorteilsmaximierung ausgerichteten Grundsätzen neu definiert.

Zwar baten die Bergarbeiter in ihrer Petition um behördlichen Schutz in der Form einer schiedsrichterlichen Instanz, aber ihre Forderungen zielten nicht auf die Wiederherstellung der "zwingenden und sorgenden Umfassung" der ständisch gegliederten Gesellschaft, sondern auf Kontrolle der als Unternehmerwillkür erscheinenden Ausbeutung durch Gewinnstreben und Einführung bestimmter sozialpolitischer Grundsätze innerhalb einer kapitalistisch verfaßten Gesellschaft.

So irreal die Vorstellung von der Überparteilichkeit des Staates im Interessenkonflikt zwischen Arbeitern und Unternehmern nach der Bergrechtsreform, der technisch/ökonomischen Expansion des Bergbaus und der damit gegebenen institutionellen Verselbständigung der Wirtschaft auch gewesen sein mag, die Forderungen nach Kontrolle der Unternehmerwillkür (wenn

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1299:

möglichst marktgängig und professionell macht.

Weiterhin müssen die Arbeiter, um auf Dauer zur Leistung von Industriearbeit in der Form der Lohnarbeit auch subjektiv fähig und auch bereit zu sein, ein dem wirtschaftlichen Denken der entfalteten bürgerlichen Gesellschaft adäquates insofern lohnbezogenes Arbeitsverwertungsinteresse und ein dementsprechendes Leistungsdenken entwickeln. Dieses impliziert dann letztlich auch das Interesse der dauerhaften Erhaltung ihrer physisch-psychischen Arbeitsfähigkeit sowie beruflichen Arbeitsansprüche.



auch zunächst nur durch den Staat) und nach Ausfüllung sozial-ausgleichender Funktionen staatlicher Autorität in einer kapitalistisch verfaßten bürgerlichen Gesellschaft nahmen doch etwas vorweg, was erst gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode von der sich auf breiter Ebene organisierenden Arbeiterbewegung artikuliert werden sollte.

Ähnliches gilt für die Inhalte der Forderungen, die an den spezifischen Interessen der von Lohnarbeit (in ihrem bewußt organisierten Arbeits- und Betriebszusammenhang) Betroffenen orientiert waren und als Teil des Lösungsprozesses von der Umfassung der ständischen Gesellschaft vor 1850 einen weiteren Schritt der subjektiven Bewältigung der objektiv sich herausbildenden Marktvergesellschaftung darstellten.

Im einzelnen waren in der Immediateingabe folgende Punkte angesprochen und begründet:

a) Lohn:

Die Bergarbeiter schrieben, daß "bei alledem die Gedinge so niedrig gestellt (sind), daß wir trotz der übermäßigsten Anstrengungen allgemein in den drückendsten Verhältnissen leben".

Tatsächlich erlaubte die Einkommenssituation der Bergarbeiter (wenn sie alleinverdienende Familienvorstände waren) nur in konjunkturell günstigen Zeiten - und die traten höchst selten auf - eine auskömmliche Lebensführung, zumal bei Absatzrückgang von Kohle die Löhne sofort wieder reduziert wurden <sup>1)</sup>. Hinzu kam, daß ein längerer Einkommensausfall (zum Beispiel durch Entlassung, kurzfri-

---

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.320.

Der Bergmann Max Lotz gab in seinem Brief an A.Levenstein einen anschaulichen Bericht über die Höhe des "Gedinges", also des Lohns für die Ortskameradschaft, der ja noch mit dem Steiger ausgehandelt werden mußte und durchaus Instrument der Steigerwillkür werden konnte. Hinzu kam, daß die Ortskameradschaft von dem Gedingelohn die Kosten für das Lampenöl und das Schießen (zum Lösen des Gesteins) selbst tragen mußte (!), vgl. M.Lotz, a.a.O., S.59.

Ein Vergleich von Familieneinkommen und Löhnen, wie er von Rothert für die Bochumer Zechen Hannibal und Hannover angestellt wurde, zeigt deutlich, daß die Einkommen nur die allernotwendigsten Lebensbedürfnisse befriedigen konnten (vgl.

stige Krankheit oder gar Unfall mit Invaliditäts- oder Todesfolgen) die Bergarbeiterfamilien in eine schwere Existenznot brachte. Zwar ist es richtig, daß leistungsfähige, gesunde Bergarbeiter nicht am unteren Ende der Lohnskala der industriellen Lohnarbeiter überhaupt standen - auch wenn sie nicht annähernd so viel verdienten wie Facharbeiter in der Eisen- und Stahlindustrie (wobei die Schlepper noch erheblich weniger verdienten) <sup>1)</sup> -, aber dennoch gilt diese Aus-

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1301:

L.Rothert, a.a.O., S.30-34). Eine ähnliche Rechnung mit gleicher Aussage machten die Beschwerdeführer in der hier diskutierten und vorgestellten Immediateingabe vom 29.6.1867. Der berühmte Bergarbeiterdichter Heinrich Kämpchen schrieb darüber ein Gedicht, das zutreffend auch die Einschätzung der Bergarbeiter von der Lohnhöhe im Vergleich zu ihren Bedürfnissen widerspiegelte (abgedruckt in: Klassenbuch 2, hrsg.v.H.M.Enzensberger u.a., Darmstadt und Neuwied 1972, S. 139):

Heinrich Kämpchen

Hungerlohn

1899

Bleibt uns vom Leib mit euren Statistiken,  
wir brauchen in das Lohnbuch nur zu blicken,  
hier steht es schwarz auf weiß: Für soviel Schichte -  
nach Pulverabzug und für Öl zum Lichte,  
nach Kranken-, Unfall-, Invalidenkassen  
und Willkürstrafen - es ist nicht zum Spaß -  
verbleiben soviel Mark - nicht mehr noch minder -  
als Hungerlohn für uns und unsre Kinder.

1) D.Crew hat für das Jahr 1878 eine Lohnskala zusammengestellt, die eine solche Tendenz, wie sie im Krisenjahr 1867 Anlaß zur Petition gab, nur bestätigt (die in der Crew'schen Tabelle wiedergegebenen Bergarbeiterlöhne galten nicht nur für die Bochumer Zechen, sondern für den gesamten Oberbergamtsbezirk Dortmund):

#### Lohnskala 1878 (in Mark)

##### Bochumer Verein - Hochofen

##### Facharbeiter

|                        |      |                         |      |
|------------------------|------|-------------------------|------|
| Schmelzer              | 3,45 | Kalk-u.Eisenerzbrecher  | 3,75 |
| Schlosser              | 3,05 | Schienenreiniger        | 1,40 |
| Schmied                | 3,40 | Maschinist am Gebläse   | 2,62 |
|                        |      | Kranführer              | 2,62 |
| ungelernte u.angelern- |      | Maschinist a.d.Koksfor- |      |
| te Arbeiter            |      | derungsanlage           | 1,60 |
| Schlackentransporteure | 2,50 | Kesselheizer            | 2,50 |
| Eisenstein/Kalklader   | 2,85 | Durchschnittslohn       | 2,93 |
| Arbeiter auf d.Gicht   | 2,88 |                         |      |
| Transport d.Gezüge     | 2,00 | Bergwerke               |      |
| Wagenschmierer         | 1,30 | Hauer                   | 2,66 |
| Bedienung der Heiz-    |      | sonstige Arbeiter       |      |
| apparate               | 2,60 | unter Tage              | 2,13 |

sage nur, wenn die Bergarbeiter vollständig durcharbeiteten, nicht krank wurden und zusätzliche "freiwillige" Schichten verrichteten <sup>1)</sup>.

Selbst das Oberbergamt Dortmund stellte in seiner Stellungnahme zu der Petition der Bergarbeiter, die am 20. September 1867 gegenüber dem preußischen Minister für Handel und Gewerbe und öffentliche Arbeiten abgegeben wurde <sup>2)</sup>, indirekt eine ungenügende Einkommenssituation der Bergarbeiter fest. Es verwies auf die Möglichkeiten der Bergarbeiter, "freiwillig" Überschichten abzuleisten <sup>3)</sup> oder eine andere Nebenarbeit anzunehmen <sup>4)</sup>. -

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1302:

|                              |      |                      |      |
|------------------------------|------|----------------------|------|
| Kokslader                    | 2,60 | Tagearbeiter         | 2,24 |
| Kalk- und Eisensteinschläger | 4,00 | jugendliche Arbeiter | 1,05 |
| Schrottsammler               | 1,50 |                      |      |

---

in: D.Crew: a.a.O., S.187.

1) R.Wolf hat für das Zwickauer Steinkohlenrevier verschiedene Fälle der Bewilligungspraxis und Höhe von Renten aufgrund von Unfall und Invalidität zusammengestellt. Sie dokumentieren, daß längst nicht immer eine Rente von der Knappschaft bewilligt wurde, und daß die Höhe der bewilligten Renten wesentlich unter dem ohnehin den Lebensunterhalt nur knapp sichernden Lohnniveau lag; vgl. R.Wolf, a.a.O., S.192.

2) Bericht des Oberbergamtes Dortmund an den Minister für Handel und Gewerbe und öffentliche Arbeiten v.Itzenplitz am 20.September 1867 zur Immediateingabe der Bergarbeiter Heinrich Stenner und Genossen zu Essen vom 29.Juni 1867, abgedruckt in G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1,S. 187-202.

3) Auf das Problem der Arbeitszeit als wesentliche Ursache des Aufbrechens des Protestes der Bergarbeiter wird gleich im Anschluß hieran eingegangen werden.

4) In dem Bericht hieß es zur Lohnfrage:  
"Hiernach kann die Behauptung der Immediat-Eingabe über die Unzulänglichkeit der Löhne in ihrer Allgemeinheit als richtig nicht zugegeben werden. Andererseits ist nicht zu verabsagen, daß der Lohn eines Bergarbeiters in manchen Fällen zur Ernährung einer Familie nicht ausreicht. Dieser Mangel wird aber meist in anderer Weise vollkommen wieder ausgeglichen. ... (Es) ist zunächst hervorzuheben, daß auf vielen Gruben durch freiwillige Verlängerung der ordnungsmäßigen 7 bis 8stündigen Arbeitszeit Gelegenheit zu einem höheren Verdienst geboten ist und daß in denjenigen Teilen des Kreises Essen, wo es an dieser Gelegenheit fehlt, die freie Zeit nach Beendigung der regelmäßigen Schicht durch gewinn-

Gerade die Lohnfrage als ein zentraler Beschwerdepunkt der Bergarbeiter markiert einen wesentlichen, bewußtseinsmäßig von den Bergarbeitern vollzogenen Übergang vom Subsistenzlohn zu dem auf dem Arbeitsmarkt ausgehandelten Lohn für die Ware Arbeitskraft. Der Subsistenzlohn im Agrarbereich (individuelle und kollektive Selbstversorgung) als auch der staatlich geregelte Normallohn im Bergbau vor der Bergrechtsreform orientierten sich an einigermaßen auskömmlichen Lebensverhältnissen (in der Praxis erreichten sie allerdings zum Teil nicht die notwendige Höhe zur hinreichenden Befriedigung von Grundbedürfnissen), während nun der auf dem 'freien' Arbeitsmarkt in einem Verteilungskampf ausgehandelte Lohn sich grundsätzlich nach den individuellen/kollektiven Arbeitsleistungen richtete, und dessen Höhe von den unterschiedlichen Marktpositionen der Teilnehmer bestimmt wurde.

Indem die Bergarbeiter die Lohnfrage zu einem wesentlichen Problem innerhalb ihres Forderungskatalogs machten (ohne dabei die Rückkehr zum staatlich verordneten Normallohn zu fordern!), vollzogen sie einen wichtigen Schritt der Lösung von devotionalen Verhaltensweisen hin zur Vertretung von ökonomisch-dynamischen Interessen.

Dazu ist jedoch einschränkend anzumerken, daß sie ihre Forderung nach höheren Löhnen nicht ökonomisch aufgrund von Markt(positions- und stärken)gegebenheiten begründeten, sondern aufgrund der (gestiegenen) Kosten für die Lebenshaltung. Damit beriefen sich die Bergarbeiter noch auf Relikte der ehemaligen Funktion des Lohns zur Sicherung des standesgemäßen Auskommens. Gleichwohl aber bekundeten sie ihr Interesse an (innerhalb der Möglichkeiten und Verhältnisse) "maximalem und leistungsgerechtem" Lohn als einem der Position und Situation der industriellen Lohnarbeiter innerhalb der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik immanenten unmittelbaren Interesse.

Ähnliches gilt auch für ihr Verlangen, eine "richtige", all-

---

Fortsetzung der Fußnote 4) von Seite 1303:  
bringende Arbeiten beim Landbau, Steinbruchbetrieb etc. ausgefüllt werden kann und meist auch ausgefüllt wird.

gemein verbindliche und nicht willkürlich gehandhabte Lohnfindung einzuführen.

So hieß es in der Immediateingabe vom 29. Juni 1867 weiter:

Wie systematisch die Ausbeutung unserer Arbeitskraft durch die Gewerkschaften betrieben wird, und wie man kein Mittel scheut, uns zu den aufreibendsten Anstrengungen zu zwingen, zeigt unter anderem ein vor kurzem erlassener Anschlag von Schacht Gustav, durch den den Bergleuten angekündigt wird, daß, wenn sie nicht mehr Kohlen fördern als bisher, ihnen noch ein weiterer Lohnabzug von 5 Silbergroschen auf 100 Scheffel gemacht würde.

Die auf Leistungsdruck und einseitiger Machtausübung beruhende (zumeist konjunkturbedingte) Reduzierung der Bergarbeiterlöhne durch die Bergbau-Unternehmer war oft der Anlaß von Streitigkeiten <sup>1)</sup>.

Die Arbeiter mußten ein Interesse entwickeln, die einseitig von Unternehmern festgelegten Lohnreduzierungen durch ein beidseitig ausgehandeltes System von verbindlichen Regeln zu ersetzen oder anders ausgedrückt: die Lohnreduzierungen und darüberhinaus die Löhne im allgemeinen zum Gegenstand von Verhandlungen zu machen - und zwar unter Einschluß der Belegschaften. Letzteres forderte die Immediateingabe zwar nicht, sie vertraute noch auf die Hilfe des Souveräns.

Aber immerhin bedeutete das Aufgreifen dieses Punktes in der Petition ein Wegrücken von der Forderung zur Rückkehr zum staatlich verordneten Normallohn vor 1850, wie sie auch noch zum Teil (implizit) Ende der 1850er Jahre erhoben worden war.

Zusammengenommen bedeuteten die Forderungen nach "maximalem und leistungsgerechtem" Lohn und "richtiger" Lohnfindung als Entgelt für die Arbeitsleistung trotz aller gemachten Einschränkungen einen Schritt hin zur Vertretung ihrer Arbeits- und Berufsinteressen, damit auch zur Artikulierung betrieblichen Mitbestimmungstrebens und stellten somit eine (allerdings nur ein Stück weit vorangetriebene) Lösung vom ständisch-korporativen Normengefüge dar.

---

1) Siehe zum Beispiel die Schilderungen der willkürlichen Lohnfestsetzung auf der Zeche Hannover in Bochum, vgl. L. Rothert, a.a.O., S.34 f.



b) Arbeitszeit:

In der Petition vom 29. Juni 1867 führten die Bergarbeiter weiter aus:

Wenn wir früher freiwillig und ausnahmsweise bei Störungen im Betrieb, wie Zubruchgehen von Strecken, Reißen von Bremsseilen usw. einige Stunden über die achtstündige Schicht gearbeitet, auch wohl eine Doppelschicht gemacht haben, so ist das jetzt Zwang geworden (!), und wer sich nicht in die längere Arbeitsdauer fügen will, wird von der Zeche entlassen und womöglich mit einem derartigen Zeugnis versehen, daß er auf einer anderen Zeche keine Arbeit mehr bekommen kann. (!!!) Auf der Zeche Ponifazius zum Beispiel ist im vorigen Jahre der Belegschaft durch den Grubenverwalter mittels Anschlags in der Kaue bekannt gemacht worden: "Von jetzt ab wird bis nachmittags 4 Uhr gearbeitet; wer sich nicht fügen will, erhält seine Entlassung", welche Drohung uns dann, weil wir wissen, daß es auf anderen Zechen ebenso geht, zur Abhaltung der Schichtzeit bis 4 Uhr nachmittags so lange zwingt, bis wir nicht mehr dazu imstande sind. Da aber die meisten Leute schon um 5 Uhr morgens einfahren, so sind das 11 Stunden. Wer dabei die Arbeit früher verläßt respektive früher in die Waschkau tritt, wird gestraft. So ist auf den meisten Zechen jetzt eine 10-bis 11stündige Schicht eingeführt. (!) Zudem dauert die Förderung der Leute meist noch zwei Stunden. So lange Arbeitsschichten kann aber unser Körper unmöglich auf die Dauer aushalten, so erfreulich es auch ist, wenn die Gruben einen regen Absatz ihrer Produkte haben.

Ähnlich wie beim Lohn war ein wesentlicher Grund der Unzufriedenheit der Bergarbeiter die als Willkür erscheinende, auf Leistungsdruck und einseitiger Machtausübung beruhende Verlängerung der Arbeitszeit durch die Bergbau-Unternehmer. Auch hier bestand die Forderung, die einseitige Festlegung der Arbeitszeit durch die Unternehmer einer (zunächst aber nur vom Staat wahrzunehmenden) Kontrolle zu unterwerfen und den Konsens aller Beteiligten in dieser Frage herzustellen<sup>1)</sup>.

1) Das Oberbergamt Dortmund bestritt in seinem Bericht an das preußische Handelsministerium vom 20.9.1867 zwar die zwangsweise Anordnung von Sonderschichten und verwies auf die Freiwilligkeit und relativ geringe Häufigkeit solcher Arbeitszeitverlängerungen, aber zugleich hatte das Oberbergamt ja im Zusammenhang mit den Lohnbeschwerden der Bergarbeiter ausdrücklich auf die (lohnmäßig notwendige) Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung hingewiesen. Darüberhinaus gab die staatliche Behörde letztlich ihre Unwissenheit über entsprechende Praktiken der Bergbau-Unternehmer zu, indem sie mehrfach in dem Bericht auf die mangelnden Möglichkeiten zur Überwachung und Kontrolle hinwies ("Ob und wie lange diesel-



Darüberhinaus verwiesen die Bergarbeiter auf die Arbeitszeitverlängerung, bedingt durch die nicht bezahlte Beförderungsdauer vom Zeitpunkt des Einfahrens bis zu jenem des Erreichens des eigentlichen Abbauortes (und entsprechend zurück).

In den Stollenzechen, die das Gesicht des Reviers vor 1850 bestimmten, war der Weg vom Mundloch zum Betriebspunkt in nur wenigen Minuten zu bewältigen <sup>1)</sup>. Aber schon bei den frühen Tiefbauten wurde durch das beschwerliche Fahrtenklettern bei an sich noch geringen Tiefen der Weg sehr viel zeitraubender. Obwohl die Erlaubnis zur Seilfahrt und deren dann recht schnelle Verbreitung nach 1858 an sich eine Zeitersparnis bedeuteten, wurde eine solche Einsparung zu-nichte gemacht durch die nun sehr langen Wege unter Tage in den moderneren und weit verzweigten Tiefbauschächten <sup>2)</sup>, deren Länge mit den unterschiedlichen Abbauorten jeweils wechselten.

Indem die Bergarbeiter eine solche Verlängerung der Arbeitszeit beklagten, forderten sie implizit deren Einbeziehung in die Lohnberechnung. Damit reagierten sie in einem sehr angemessenen Sinn auf das Leistungsverständnis der kapitalistisch verfaßten bürgerlichen Gesellschaft, die für jede erbrachte Leistung - also auch die Wegezeit vom Schachtbeginn zum Abbauort und zurück - ein Äquivalent fordert. Noch wesentlicher aber als die Einbeziehung der Wegezeit in die Lohnberechnung scheint die Bemerkung der Bergarbeiter, daß zu lange Arbeitszeiten - unabhängig von der Einberechnung der Wegezeit - die Belastungen zu groß werden lassen. Indem sie eine Begrenzung der Arbeitszeit forderten, verzichteten die Bergarbeiter freiwillig auf einen Teil des Lohns.

Damit dokumentierten sie einen erheblichen Entwicklungspro-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1306:  
be (Verordnung über Arbeitszeitverlängerung, Anm.d.V.) überhaupt in Kraft gestanden hat, ist nicht mehr zu ermitteln gewesen" etc.); siehe G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.187-202.

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.298.

2) Siehe auch die Schilderungen von Max Lotz in Kapitel 2.3. 2.2.1. (Die Ortskameradschaft als Zentrum arbeits- und berufsbezogener Erfahrungen der Bergarbeiter).

zeß ihres strategisch angelegten Interesses an der dauerhaften Erhaltung der Arbeitskraft vor allem auch durch Belastungsminimierung (etwa in der Form der Arbeitszeitverkürzung) -, die als Bedingung für alles Andere gelten kann.

Dies kann durchaus ein Ausdruck dafür sein, daß die Bergarbeiter auch in dieser Hinsicht ein Leistungs- und Marktdenken zu entwickeln begannen, das die Arbeitskraft als Ware auf dem Arbeitsmarkt begriff, die nur so lange vom Unternehmer nachgefragt wurde, wie sie gemäß den Nachfragekriterien als Arbeitskraft auch nutzbar war.

#### c) Belastungen, Unfälle, Invalidisierung:

Die Entwicklung hin zu marktgerechten Verhaltensweisen der Bergarbeiter kam auch in ihren Forderungen nach Verringerung jener Bedingungen zum Ausdruck, die zu vorzeitigem Verschleiß und Frühinvalidisierung, zu Berufskrankheiten und Unfällen führten. So beklagten die Bergarbeiter in ihrer schon zitierten Beschwerde vom 29. Juni 1867:

Die statistischen Nachweise über die Zahl und das Alter der arbeitsunfähig Gewordenen und der Verstorbenen würden schlagende Beweise von dem Unmenschlichen unserer Lage geben. Leider stehen uns dieselben nicht zu Gebote. ..., nicht umsonst hat die hiesige Untersuchungskommission zur Aushebung für den königlichen Militärdienst die Wahrnehmung gemacht, daß die Bergleute in überwiegender Zahl zum Militärdienst untauglich sind. Es ist dies aber auch nicht anders möglich, wenn die jungen Leute den ganzen Tag in den unterirdischen Räumen, in schlechten Wettern und nassen Orten arbeiten müssen, und wenn sie da, wo Kunst- oder Seilfahrt besteht, am Ende der Schicht oft stundenlang mit von Schweiß durchnässten Grubenkleidern im kalten Wetterzug ausharren müssen, ehe sie zutage gefördert werden. Besonders die Brust wird bei übermäßigem Arbeiten auf der Grube frühzeitig beengt. Ist aber die Gesundheit der Leute oft schon mit 35 Jahren durch diese Überanstrengungen so angegriffen, daß sie nicht mehr in der Grube arbeiten können, oder daß sie nicht mehr dasselbe leisten können wie die jüngeren Leute, die ihre Kräfte noch nicht geopfert haben, und erhalten sie von den Knappschaftsärzten gewöhnlich das Zeugnis "zu leichter Hüttenarbeit noch tauglich", so haben sie keinen Anspruch auf Invalidenpension aus der Knappschaftskasse.

Die Arbeitsbedingungen waren im Bergbau denkbar schlecht

und physisch extrem anstrengend.

Die klimatischen Bedingungen des Arbeitsplatzes waren in erster Linie von der Grubenteufe (also der Tiefe) und der Position des jeweiligen Abbauortes abhängig <sup>1)</sup>.

Bei einer konstanten Temperatur in 25 Meter Tiefe von 9° C nimmt die Temperatur je 28 Meter Tiefe im Ruhrbergbau durchschnittlich um 1° C zu, so daß beispielsweise bei 800 Meter Tiefe eine natürliche Temperatur (also ohne Belüftung) von 36,68° C, in 600 Meter Tiefe immerhin noch 29,54° C herrscht. Darüberhinaus stieg in schlecht bewetterten Grubenbauen sowie bei Arbeitsplätzen in ausziehenden Wetterströmen die Arbeitsplatztemperatur noch erheblich, so betrug sie selbst noch um die Jahrhundertwende zum Teil über 30° C. In solchen klimatischen Verhältnissen mußte körperliche Schwerstarbeit geleistet werden (manuelles Abbauen mit der Hacke, Handbohren, Pfeilerbau, Wagen beladen und schieben) <sup>2)</sup>.

Die Arbeitskleidung aus abgelegten Hosen und Hemden ließ sich nicht sauberhalten, sie tränkte sich nach wenigen Arbeitsminuten mit einem Gemisch von Staub und Schweiß und wurde so lange getragen, bis sie zerfiel.

Solche Arbeitsbedingungen verursachten Berufskrankheiten,

---

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.321 f.

2) Siehe dazu die Schilderungen in Kapitel 2.3.2.2.1. (Die Ortskameradschaft als Zentrum arbeits- und berufsbezogener Erfahrungen der Bergarbeiter). Der Bergarbeiter Max Lotz hat in seinen Briefen an Adolf Levenstein sehr eindrucksvoll geschildert, wie auch physische Anstrengungen die Möglichkeiten zur intellektuellen, politischen Aufarbeitung der Anforderungen und Zwänge beschneiden können (M.Lotz, a. a.O., S.56): "... ,zumal gerade unsere Position in dem äußersten Flügel der Abbauperipherie liegt und wir demgemäß noch die abgebrauchteste Luft einatmen müssen. Diese schlechte und außerdem noch wenige Luft erschläfft die Nerven am allermeisten. Unsere Kaffeeflaschen haben wir auf die nahestehende Bergemauer gestellt, um sie immer recht nahe bei der Hand zu haben. An ein "Sich seelisch Emporschwingen", an einen "geistigen Höhenflug" kann in dieser unleidlichen Situation nicht mehr gedacht werden, der Würgegriff der physischen Abspannung ertötet jede höherstrebende Erregung und Belebung in uns. Wir denken nur an die Arbeit, an den Lohn und an den Hunger, wenn der Verdienst sich verringert. Dieses vielköpfige Hydragespenst ist unser Treiber."

die gerade im Bergbau häufiger als anderswo anzutreffen waren <sup>1)</sup>, und die während der hier diskutierten Umbruchperiode weder medizinwissenschaftlich hinreichend aufgearbeitet noch von den Knappschaften und staatlichen Bergbaubehörden entsprechend registriert und vermindert wurden - anders als bei Unfällen im Bergbau, denen von alters her die größere Aufmerksamkeit der staatlichen Behörden und Knappschaften galt.

Die meisten tödlichen Unfälle im Bergbau - der in dieser Beziehung im Vergleich zu anderen Branchen mit in der "Spitzengruppe" lag <sup>2)</sup> -, waren auf Stein- und Kohlenfall zurückzuführen <sup>3)</sup>, in zweiter Linie folgten Schlagwetter- und vielfach daran anschließend Kohlenstaubexplosionen <sup>4)</sup> (die als Massenunglücke die größte Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit nach sich zogen). Die Anzahl der tödlichen Unfälle im Ruhrkohlenbergbau stieg von 1848 bis 1890 kontinuierlich an,

---

1) So traten als Berufskrankheiten sehr häufig Silikose mit begleitenden Kreislauferkrankungen auf, des weiteren Ischias und Rheuma aufgrund der starken Nässe, des Wetterzugs und der Temperaturschwankungen, Augenentzündungen aufgrund der Staubeentwicklung, Wurmkrankheiten und auch Cholera aufgrund der schlechten Hygiene sowohl am Arbeitsplatz als auch in den Wohnvierteln (vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 229).

2) Vgl. dazu Kapitel 2.2.1.7. (Die Unfallgefahren und Belastungen aufgrund des Umgangs mit Maschinen und Arbeitszeiten).

3) Dem Stein- und Kohlenfall waren fast nur die Hauer (und zum geringeren Teil auch die Schlepper) unter freiem Hangenden oder im Abbaustreckenvortrieb durch die Lösung des lockeren Gesteins ausgesetzt. Angst hatten die Bergarbeiter vor allem vor den sogenannten "Sargdeckeln", den "Kesseln" und "Linsen", die sich beim Abbau infolge von Druckverhältnissen lösten; vgl. K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.324.

4) Siehe dazu auch die gesonderten Statistiken zu den Toten und Verletzten aufgrund von Explosionen im Bergbau bei K. Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.325 f. Schlagwetterexplosionen wurden durch Unachtsamkeit mit offenem Licht, durch Grubenbrände oft aufgrund der Selbstzündung der Kohle, durch Funkenflug, durch die Ausgasung bereits geförderter Kohle etc. verursacht. Dabei ging die größere Gefahr nicht einmal von der eigentlichen Schlagwetterexplosion, sondern hauptsächlich von der oft nachfolgenden Kohlenstaubexplosion und den hochgiftigen Nachschwaden aus. Weithin eingestürzte Grubenbaue, Grubenbrände und Vergiftungen konnten insgesamt die Folge sein; vgl. K.Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S.327.

allerdings mit erheblichen Schwankungen von einem Jahr zum nächsten (die auf die statistische Zufälligkeit von Massenunglücken zurückzuführen sind) <sup>1)</sup>. Legt man ein "durchschnittliches" Jahr (also ohne größere Massenunglücke) - beispielsweise 1848 - zugrunde, so betrugen hier die tödlichen Unfälle je 1 000 Belegschaftsmitglieder 1,71, und auf 58 000 Tonnen geförderte Kohle kam ein tödlicher Unfall. 1867 - an sich auch ein "durchschnittliches" Jahr - kamen 2,996 tödliche Unfälle auf 1 000 Belegschaftsmitglieder, und auf 72 000 Tonnen geförderter Kohlen kam ein tödlicher Unfall <sup>2)</sup>.

Auch nach 1867 vergrößerte sich die relative Häufigkeit der Unfälle, nur kommt in den entsprechenden Statistiken die wirkliche Gefahrenentwicklung nicht mehr so zur Geltung. Denn seit den Gründerjahren vergrößerten sich zunehmend die Übertagebelegschaften, unter denen tödliche Unfälle selten waren; ähnliches gilt für die Transport- und Reparaturarbeiter. Unter Berücksichtigung dieser statistischen und strukturellen Bedingungen wird die Steigerung der Unfallzahlen, wie sie sich vor allem seit Ende der 1850er Jahre unter dem Kostendruck der Depression entwickelte, noch deutlicher.

Zusammengenommen untermauern solche Angaben die Berechtigung der Klagen der Bergarbeiter über Arbeitsbedingungen, Unfallgefahren und Invalidisierung in der Petition vom 29. 6. 1867.

---

1) Vgl. dazu im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a. a.O., S.225 f. Auch Otto Hue bestätigt mit Tabellen, die noch durch entsprechende Schilderungen Verschütteter ange-reichert sind, diese Tendenz; vgl. O.Hue: Bergarbeiter, a. a.O., Zweiter Band, S.188-200.

2) Die absolute Zahl der tödlichen Unfälle stieg natürlich rapide infolge der nach 1850 "explosionsartig" vergrößerten Anzahl der Bergarbeiter und der gesteigerten Kohlenförderung an. Daß die relative Häufigkeit bei der Kennziffer 'Förderung in Tonnen/tödlicher Unfall' im Jahre 1867 etwas günstiger war als im Jahre 1848, liegt vor allem in der nach 1850 stark vergrößerten Produktivität im Ruhrkohlenbergbau begründet (siehe dazu Kapitel 2.3.2.1.1. (Technische Veränderungen und ökonomische Expansion des Bergbaus)).



Die Frühinvalidisierung der Bergarbeiter - die ja zum Teil mit erheblichen materiellen Verschlechterungen verbunden war - gehörte mit zu deren Alltag. So meldete der Verwaltungsbericht 1880/81 der Zeche Hannover in Bochum <sup>1)</sup>:

Nach dem Lebensalter gruppiert sich die Belegschaft:

|                   |   |              |
|-------------------|---|--------------|
| von 14 - 25 Jahre | = | 420 (25,0 %) |
| " 25 - 35 "       | = | 657 (40,0 %) |
| " 35 - 45 "       | = | 428 (25,0 %) |
| " 45 - 55 "       | = | 122 ( 7,3 %) |
| " 55 - 65 "       | = | 37 ( 2,2 %)  |
| über 65           | = | 5 ( 0,5 %)   |

Diese Zahlen geben kein erfreuliches Bild von dem Einflusse der Bergarbeit auf die Gesundheit, sie zeigen, daß 90 % aller Bergleute nach errechnetem 45ten Lebensjahre arbeitsunfähig sind ... . 2).

Das Oberbergamt Dortmund schrieb in seinem Bericht an den preußischen Handelsminister vom 20. September 1867, der für den Letztgenannten wesentliche Argumentationshilfe bei der endgültigen Ablehnung der Bergarbeiterpetition war, daß

in den letzten 10 resp. 7 Jahren weder eine Zunahme der Unglücks- und der Sterbefälle noch eine Abnahme des durchschnittlichen Dienstalters eines Invaliden sowie des durchschnittlichen Lebensalters beim Eintritt der Invalidität stattgefunden hat. ...

(Des weiteren) kann im allgemeinen die Grubenarbeit im Kreise Essen für ungesunder als in anderen Bezirken nicht angesehen werden. Dagegen entspringen in einzelnen Teilen des Kreises Essen (Stadt Essen, Gemeinde Borbeck, Altenessen und Altendorf) aus der Dichtigkeit der hier angehäuften, meist von auswärts zugezogenen Arbeiterbevölkerung, aus der herrschenden Wohnungsnot und der Unsitte der Aftermiete an s.g. Kostgänger sowie aus dem Mangel einer geeigneten Nebenbeschäftigung ebenso große Gefahren für die Gesundheit wie für die Moralität der Arbeiter. Es würde daher garnicht Wunder nehmen, wenn die Angaben und Unterstellungen in der Immediat-Eingabe bezüglich des Gesundheitszustandes der Bergleute wirklich begründet sein sollten. Dies ist in-

1) Zitiert nach L.Rothert, a.a.O., S.33.

2) Dabei ist noch anzumerken, daß auch dieser Prozentsatz für die Gesamtbelegschaft gilt, d.h. daß diejenigen Arbeiter, die geringeren Unfallgefahren und besseren Arbeitsbedingungen ausgesetzt waren (also Übertagebelegschaft sowie Reparaturarbeiter, Zulieferer etc.) das wahre Bild noch verzerrten. Otto Hue versuchte durch eine differenzierte Betrachtung, solche statistischen Mängel und strukturellen Ungenauigkeiten auszuschließen und kam zu recht drastischen Zahlen über Sterblichkeit und Frühinvalidisierung im gesamten Bergbau, vgl. O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Zweiter Band, S. 201-206.



dessen glücklicher Weise nicht der Fall, wie ein Blick in die Nachweisung über die Statistik des Essen-Werdenschen Knappschaftsvereins zeigt 1).

Die Reduzierung des Ursachenbündels von Gesundheitsgefahren in der Argumentation des Oberbergamtes Dortmund auf zu hoch verdichtete Wohnquartiere und die Gleichsetzung einer solchen 'Gefahrenquelle' mit jener des Zerfalls der Moralität der Bergarbeiter durch die Aufnahme von Kostgängern etc. entspringt zum ersten dem geringen wissenschaftlich-medizinischen Kenntnisstand im allgemeinen und der Behörden im besonderen und der in diesem Punkt recht nachlässigen Recherche, die somit auch Ausdruck einer durch die rechtlichen Implikationen der preußischen Bergrechtsreform legitimierten Entfremdung der staatlichen Bergbaubehörden war.

Zum zweiten entspricht die Klage über die zerfallende Moral der Bergarbeiter durch die Aufnahme von Kostgängern etc. - obwohl ja gerade die Bergbau-Unternehmer mit solchen Nebenverdienstmöglichkeiten die Zuwanderer in das Ruhrgebiet gelockt hatten <sup>2)</sup> - ganz der Auffassung des Staates, der Unternehmer und anderer Teile des Bürgertums, mit scheinmoralischen Kriterien die sozialen Folgen der Industrialisierung unter kapitalistischen Bedingungen, die in der Hauptsache von den zu Industriearbeitern gewordenen ehemaligen Bauern und Handwerkern getragen werden mußten, als Erziehungsproblem zu diskutieren.

Mit den so überall wiederkehrenden Moralisierungen wurden gesellschaftliche Probleme "psychologisiert", privatisiert und politisch marginalisiert.

Das Bürgertum, das das eigene Verhalten von jeder Diskussion ausschloß, verarbeitete so auch für sich selbst das Elend der proletarisierten ehemaligen Handwerker, Bauern etc. Daneben diente eine solche Moralisierung auch der autoritären Disziplinierung der Arbeiter, denn damit wurden deren Klagen und Forderungen zur Minderung oder gar Abschaffung entsprechender Mißstände - die als direkte Bedrohung staatlicher und unternehmerischer Herrschaft empfunden wurden - in den individuellen Verantwortungsbereich der Arbeiter zu-

1) Zitiert nach G.Adelmann:Quellensammlung,a.a.O.,Band 1,S.195.

rückverwiesen und so ihrer sozialen Sprengkraft beraubt. Mit den Klagen über schlechte Arbeitsbedingungen und Unfallgefahren bzw. den Forderungen nach Milderung etc. solcher Zustände in der Petition der Bergarbeiter vom 29. Juni 1867 wurde ein unmittelbares Interesse zur Minimierung der Belastungen artikuliert, dessen Bedeutung den Bergarbeitern in dem Maße immer bewußter wurde, in dem ihre Erkenntnis über die Funktion des Lohns als einziger Reproduktionsquelle wuchs, also die Abhängigkeit bewußter wurde. Das heißt also (wie sich auch schon im Zusammenhang mit der Forderung der Bergarbeiter nach Verkürzung der Arbeitszeit herausstellte), je mehr sich ein marktgerechtes Denken der Bergarbeiter entwickelte - unter anderem dokumentiert durch die Essener Petitionsbewegung -, das den Lohn als Preis für die Arbeitskraft begriff, desto deutlicher artikulierten die Bergarbeiter ihr unmittelbares Interesse als Lohnarbeiter, durch Belastungsminimierung langfristig die Arbeitskraft marktgängig als Bedingung für alles Andere zu erhalten.

d) Entlassungen:

Eine wesentliche Beunruhigung stellte die Praxis der Bergbau-Unternehmer dar, bei Konjunkturerinbrüchen sofort und direkt, ohne Ausschöpfung anderer Möglichkeiten, die Belegschaft durch Entlassungen zu reduzieren.

In der schon zitierten Petition vom 29. Juni 1867 hieß es dazu:

Ja, die Gewerke sind so rücksichtslos, daß, wenn der Absatz auf den Gruben zeitweise schwächer wird, sie nicht oder doch nur selten die jüngeren oder zuletzt angenommenen Arbeiter entlassen, welche doch viel leichter wieder anderweitig Arbeit finden können, sondern beinahe immer die älteren Bergleute, namentlich solche, welche in langjährigem, treuem Dienste oft mit Verachtung des Todes ihre Kräfte und ihre Gesundheit zu Nutzen der Gewerkschaft aufgeopfert haben.

Zwar klingt in den Formulierungen noch ein Hinweis auf die

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1313:

2) Siehe dazu den Aufruf der Zeche 'Viktor' bei Rauxel an die Masuren in Kapitel 2.3.2.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft).

ständische Bergbauverfassung vor 1850 und damit verbundene staatliche Arbeitsplatzgarantie für ständige Bergarbeiter (Bergarbeiter 1. und 2. Klasse) an, aber trotzdem ist diese Formulierung nicht zu verwechseln mit der Forderung nach Rückkehr zum System der "zwingenden und sorgenden Umfassung" einer ständisch gegliederten Gesellschaft, wie sie zum Teil noch in den 1850er Jahren von den Bergarbeitern erhoben worden war.

Im Gegenteil, die Klagen der Bergarbeiter über eine rücksichtslose Betriebspolitik, in denen ja eine bestimmte Forderung nach Erleichterung und Kontrolle steckt, sind aus mehreren Gründen als 'modern' zu bezeichnen. Sie artikulieren durchaus ein der Lohnarbeiterposition immanentes unmittelbares Interesse an einer möglichst großen Arbeitsplatzsicherheit - ohne das Recht auf Freizügigkeit und damit auch eine gewisse Disposition zum Handeln aufgeben zu wollen. Die Bergarbeiter forderten eine moderne Betriebspolitik, die auch eine soziale Absicherung bedeutete und letztlich insofern konfliktmindernd wirkt(e), als dadurch zu große Reibungsverluste in den sozialen Beziehungen zwischen Belegschaft und Unternehmer vermieden werden und eine dauerhafte, relativ störungsfreie und effiziente Produktion (hier: Abbau) ermöglicht wird.

Die Bergarbeiter dokumentierten mit ihren Klagen/Forderungen zur Entlassungspraxis der Bergbau-Unternehmer auch insofern ein schon recht weit entwickeltes Marktverständnis, als ihnen durchaus bewußt war, daß ältere Bergarbeiter aufgrund der vorzeitigen Vernutzung ihrer marktgängigen Arbeitskraft sehr viel geringere Chancen als jüngere Bergarbeiter hatten, einen neuen, angemessenen Arbeitsplatz zu finden oder/und den alten überhaupt zu behalten.

Indem die Bergarbeiter in ihrer Petition solche Zusammenhänge aussprachen, dokumentierten sie damit zugleich, daß sie eine Rückkehr zu traditionellen Bergbauverhältnissen - die sie ja zum Teil noch Ende der 1850er Jahre gefordert hatten, und in denen eine "Ablegung", d.h. Kündigung von älteren Bergleuten aufgrund von Verschleiß etc. nicht denkbar gewesen war - nicht wünschten bzw. dies ihnen unmöglich

erschien.

Damit bewiesen sie ein erheblich gewachsenes politisches Verständnis ihrer eigenen Position und Situation als Lohnarbeiter, die in bestimmten Teilbereichen - so in der Form des Forderungskatalogs der Essener Bergarbeiter 1867 - zur Artikulierung eigener, unmittelbarer Interessen befähigte.

e) Wagennullen - Füllkohle:

Ein weiterer wesentlicher Punkt der Klagen waren der Füllkohlenabzug und das Wagennullen.

Wenn auch in der Petition vom 29. Juni 1867 deren Problematik nur angedeutet und nicht weiter ausgeführt wurde, stand sie doch sehr im Mittelpunkt von tagtäglichem Auseinandersetzen und führte zu dem Grad der Erbitterung, aus dem heraus die Essener Petitionsbewegung entstand.

Ein Füllkohlenabzug war eine globale Lohnkürzung aufgrund von unzureichend gefüllten Fördergefäßen. Die Feststellung, ob entsprechende Fördergefäße ausreichend gefüllt waren oder nicht, erfolgte über Tage ohne Mitwirkung der Bergarbeiter vor Ort, wobei in den einzelnen Gruben der Abzug der Füllkohlen auf höchst unterschiedliche Weise gehandhabt wurde.

Das Wagennullen erfolgte auch über Tage, ebenfalls ohne Mitwirkung der Betroffenen in den Fällen, wo die Aufsichtsbeamten entschieden, daß die Fördergefäße einen zu hohen Anteil an unreinem Fördergut (also Gestein) enthielten. Da die einzelnen Förderwagen die Nummern der Gedinge trugen (in dieser Verwendung des Begriffs ist darunter die Ortskameradschaft zu verstehen), betraf die Streichung die jeweiligen Ortskameradschaften und machte sich ebenfalls in einer entsprechenden Lohnreduzierung bemerkbar.

Mehr noch als der Füllkohlenabzug war das Wagennullen der Willkür der Grubenleitung/Aufsichtsbeamten ausgesetzt <sup>1)</sup>.

Indem die Bergarbeiter auf die entsprechenden Praktiken hinwiesen mit der Forderung nach Abschaffung des Wagennullens, bekundeten sie eigene, auf zwei unterschiedlichen Ebenen gelagerte Interessen. Zum ersten ist die Artikulierung ihres

Interesses an einem möglichst hohen Lohn und damit auch ihr Abrücken von der Orientierung am staatlich verordneten Normallohn vor 1850 zu nennen, d.h. also das wachsende Bewußtsein darüber, daß Lohn auf dem Markt ausgehandelt wird.

Zum zweiten - und dies scheint eine wesentliche Entwicklung der Artikulierung unmittelbarer Interessen als Lohnarbeiter hin zur Umsetzung in eine politische Handlung (etwa in der Form des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens) zu markieren - wandten sich die Bergarbeiter mit ihren entsprechenden Forderungen gegen die uneingeschränkte Willkür und sachlich nicht legitimierte Herrschaftsausübung der Bergbau-Unternehmer.

Die Bergarbeiter verlangten damit letztlich eine geregelte, auch von ihnen akzeptierte und kontrollierte Form der Feststellung ungenügender Arbeitsleistungen <sup>1)</sup>.

Der Füllkohlenabzug und das Wagennutzen mußten auch deshalb die Bergarbeiter so erbittern, weil die Zechenleitungen die relativ große Autonomie der Bergarbeiter vor Ort zur Organisation ihrer Arbeit <sup>2)</sup> gerade mit diesen Instrumenten beschneiden oder genauer gesagt: eine aus der Autonomie der Bergarbeiter möglicherweise abgeleitete Kontrolle unternehmen-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1316:

1) Der westfälische Bauernführer und Zentrumsabgeordnete im Reichstag, v. Schorlemer-Alst, trug 1882 im Reichstag entsprechende Aussagen von Bergarbeitern vor, die er gesammelt hatte und deren Richtigkeit von den Bergarbeitern unter Eid bestätigt wurden, in: O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Zweiter Band, S.251 f.

1) 15 Jahre später reagierte der preußische Minister für öffentliche Arbeiten, v. Maybach, auf eine solche Forderung mit der grundsätzlich wegweisenden Erkenntnis: "In erster Linie wird es aber darauf ankommen, den Grubenbelegschaften die Kontrolle zu ermöglichen, daß bei dem "Streichen" gerecht verfahren wird. Es wird darauf hinzuwirken sein, das mit gutem Erfolge in England und in Belgien bestehende Verfahren, wonach die Belegschaft zur Wahrnehmung ihrer Interessen einen von ihr zu besoldenden Brückenkontrolleur zu bestellen hat, auch im dortigen Bezirke zur Einführung zu bringen". Stellungnahme des Ministers für öffentliche Arbeiten v. Maybach an das Oberbergamt Dortmund vom 14. April 1882 zur Berichterstattung der Bergbehörde über die in der Petition vom 29.12.1881 vorgebrachten Beschwerden der Bergarbeiter, abgedruckt in G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.207-210, S.209.

2) Siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 2.3.2.2.1. (Die Ortskameradschaft als Zentrum arbeits- und berufsbezogener Erfahrungen der Bergarbeiter).



rischer Herrschaft verhindern wollten. Rigide, oft willkürlich eingesetzte Disziplinierungsmittel zur Aufrechterhaltung des Herrschaftsanspruchs der Bergbau-Unternehmer ersetzten eine an sich notwendige sachlich legitimierte Autorität. Die wesentlichen Gründe für die Erregung und Verbitterung der Bergarbeiter, die das Wagennullen bis zu seiner späteren Abschaffung immer wieder zu einem zentralen Punkt von Auseinandersetzungen machten, waren zusammengekommen folgende:

- zum ersten herrschte bei der Nullung der Wagen die Willkür der Grubenbeamten, denn das Wagenstreichen ging nicht auf besondere Vorschriften, Richtlinien und Kontrollen zurück, und es war auch nicht aus den Notwendigkeiten des Arbeitsablaufs begründbar;
- zum zweiten wurde beim Wagennullen erst das fertige Produkt, d.h. also die abgebaute Kohle begutachtet und nicht (korrigierend) in den Arbeitsprozeß selber eingegriffen;
- zum dritten erfolgte die Nullung außerhalb der Einflußnahme der (Untertage)Bergarbeiter. Eine geforderte Kontrolle durch die Betroffenen bzw. mögliche Vertreter war direkt an die (von den Zechenleitungen ebenfalls verweigerte) Möglichkeit gebunden, dies über Tage tun zu können.

Die Tatsache, daß sich das Wagennullen in seiner Funktion als Disziplinierungsmittel nicht - wie in anderen Industriezweigen - aus tatsächlichen oder vorgegebenen Zwängen des Produktionsablaufs ergab und insofern den Bergarbeitern als nicht sachgemäße Entscheidung der Grubenleitung auffällig wurde <sup>1)</sup>, stand in einem Gegensatz zu dem gerade in und durch die Ortskameradschaft entwickelten Selbstbewußtsein der Bergarbeiter. Das ja letztlich sehr viel weiter ging als der Rahmen des Handwerkerstolzes auf die geleistete Arbeit zuließ. Das Wagennullen wurde als willkürliche Herrschaftssicherung der Bergbau-Unternehmer interpretiert und abgelehnt.

Die Ablehnung der unkontrollierten Unternehmerherrschaft und der Willkür einzelner Grubenbeamten durch die Bergarbeiter kann als ein moralisch begründetes Mitbestimmungsstreben ge-

---

1) Vgl. F.Brüggemeier: Soziale Vagabundage, a.a.O., S.12.



kennzeichnet werden, das sich um die Anerkennung als Subjekt durch den Unternehmer (und letztlich auch durch die Gesellschaft) bemühte.

f) Steigerwillkür:

Gerade ein solches moralisch begründetes Streben nach Kontrolle der Unternehmerherrschaft und nach Anerkennung als Subjekt bestimmte als ein zentrales Moment die Klagen der Bergarbeiter nicht nur während der Petitionsbewegung von 1867, sondern war auch durchgängig in fast allen anderen Beschwerden, Forderungen etc. der Bergarbeiter während der Umbruchperiode (und auch noch danach) zu finden, mögen die einzelnen Konfliktursachen und deren Rahmenbedingungen auch noch so unterschiedlich gewesen sein <sup>1)</sup>.

In der schon zitierten Petition vom 29. Juni 1867 hieß es dazu:

Sie betrachten uns nur als willenslose Maschinen und Arbeitsinstrumente, deren Arbeitskraft sie zu ihrem Vorteil möglichst ausnutzen können; denn wie wenig bei Festsetzung der Arbeitszeit von einem "freien Übereinkommen" die Rede ist, werden Ew.Majestät aus folgenden Angaben ersehen.

Zu den Steigern und Fahrhauern als unmittelbaren Vorgesetzten der Bergarbeiter vor Ort hieß es in der Petition:

Als Steiger und Fahrhauer werden diejenigen oft noch ziemlich jungen Leute angestellt, die sich nur durch übermäßige Arbeit, die sie einige Jahre ausgehalten haben, bei der Grubenverwaltung beliebt gemacht haben und sich dazu eignen, die anderen Bergleute so lange zur Arbeit anzutreiben, bis diese nicht mehr können. Die Grubenbeamten selbst aber haben meist gar keine Vorstellung davon, wie drückend die Lage des Bergmanns ist, da sie selbst sich gewöhnlich nie in ähnlicher Lage befunden haben, sondern nur als ausschließlich theoretisch ausgebildete Leute angestellt worden sind.

---

1) Daß die Klagen der Bergarbeiter über die regellose, unkontrollierte Willkür ihrer Vorgesetzten nicht auf das Jahr 1866/67 und auch nicht auf die Region Ruhrgebiet beschränkt waren, zeigen die sich immer wiederholenden entsprechenden Forderungen der Bergarbeiter auch in anderen Regionen und zu anderen Zeiten, für deren Durchsetzung später gestreikt und dann auch Gewerkschaften gegründet wurden.

Die Bergarbeiter waren in einem hohen Maße abhängig vom Wohlwollen der Steiger <sup>1)</sup>. Solche Abhängigkeiten konnten sich zum Teil zu einem regelrechten Bestechungssystem auswachsen <sup>2)</sup>

Indem sich nun die Bergarbeiter dagegen wehrten und auf Beschneidung der Steigerwillkür und Kontrolle seiner Befugnisse und seines Handelns drängten, begannen sie das Normengefüge der bürgerlichen Gesellschaft nach sachlich-rationalen Kriterien aufzuarbeiten <sup>3)</sup> und entsprechende Forderungen als im eigenen Interesse liegend zu formulieren.

Ein solcher Schritt ist eine wesentliche Bedingung zur Entwicklung und Artikulierung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens.

---

1) So oblagen dem Steiger neben Kontroll- und Aufsichtsaufgaben (die er allerdings vor Ort aufgrund des weitläufigen Abbaunetzes nur unzureichend erfüllen konnte) die Zuweisung von bestimmten Flözen an die Ortskameradschaften und die Aushandlung des jeweiligen Gedinges (Lohn). Der Steiger konnte also wesentlich die Arbeitsbedingungen und die Lohnhöhe der jeweiligen Ortskameradschaften je nach deren Wohlverhalten mit beeinflussen.

2) Ein 1858 geborener Bergarbeiter berichtete aus seiner Arbeit als (jugendlicher) Schlepper (in: A. Levenstein (Hrsg.): Tiefe, a.a.O., S. 100 f.): "... , wenn an den Steiger der Zoll nicht bezahlt wurde, dann war es nicht zum Aushalten. ... Natürlich mußte am Lohn tag etwas für den Steiger abfallen. Eine Kameradschaft lieferte dem Steiger eine frische Kuh, da fragte der Steiger, wo habt Ihr denn das Kalb? Da hätte er das auch noch gern gehabt. Eine andere lieferte drei Schinken, da fragte er, hat denn ein Schwein nur drei Beine? Bei einem andern Steiger wurden wir in einem Monat um 150 Wagen betrogen, und haben auch nichts mehr davon wieder bekommen, denn damals hatte der Steiger noch seine volle Freiheit. ... Da war auch wieder ein anderes System mit dem Schmieren, ein bergmännischer Ausdruck, dem Steiger zu Gefallen zu handeln. Hier hatte der Steiger seine vertrauten Leute, auf deren Namen eine bestimmte Anzahl Schichten, so 15 - 20, geschrieben wurden. Der nahm das Geld in Empfang und lieferte es dem Steiger ab. Seinerzeit gab es auch noch extra Schmiedekosten; der Steiger nahm sich Anzüge, ganze Kücheneinrichtungen, und nachher wurde die Summe verteilt und den einzelnen Kameradschaften in Abzug gebracht, und die mußten es ruhig hinnehmen.

Selbst die staatlichen Behörden mußten indirekt die unkontrollierte Entscheidungsmacht der Steiger einräumen, wiewohl sie zugleich deren willkürlichen Mißbrauch bestritten:

"Auch die fernere Behauptung, daß den Steigern mißbräuchlich ein Strafrecht eingeräumt sei, ist unrichtig. Ordnungsstrafen verhängt nur der Betriebsführer, allerdings aber - wie das nicht anders möglich - auf Antrag und Information des betref-

Im ständisch-korporativen Sozialgefüge vor 1850 waren die sozialen Beziehungen durch die Gegenseitigkeit zwischen Bergleuten und Staat, durch kulturell-religiöse Traditionen und von Verhaltensweisen bestimmt, wie sie mit dem Begriff der "sozialen Ehre" umschrieben werden können.

Eine solche ständische Vergesellschaftung begriff das Individuum als unselbständig, als einem größeren Ganzen angehörig und fand ihren Ausdruck in der mehrfachen und rigiden Einbindung des einzelnen in und durch die Familie, Stand, Korporation, Kirche etc.

An die Stelle einer solchen emotionalen - im Sinne von Tönnies - Vergemeinschaftlichung <sup>1)</sup>, aus der sich die schon vor 1850 kollektiv vorgebrachten Beschwerden der Bergleute erklären lassen (die aber ganz anderen Bedingungen unterlagen als die Kollektivität industrieller Lohnarbeiter), trat in der bürgerlichen Gesellschaft (auch wenn sie in Deutschland preußisch-obrigkeitsstaatlich verformt war) eine rationale Vergesellschaftung. Letztere hatte einen Individualismus zur Voraussetzung, der die Freiheit, Autonomie und Gleichheit der Individuen proklamierte und dadurch zugleich die gesellschaftliche Differenzierung zum uneingeschränkten Prinzip erhob.

---

Fortsetzung der Fußnoten 2) und 3) von Seite 1320:  
fenden Steigers" (Regierungspräsident Düsseldorf an den Handelsminister und den Minister des Inneren zu Berlin, 10.Mai 1889, in einer schriftlichen Stellungnahme zu der Streikbewegung unter den Bergarbeitern des Ruhrkohlenreviers, Landkreis Essen, in: G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.212.

3) Der bürgerlichen Gesellschaft liegt theoretisch ein einheitliches Selbstverständnis zugrunde, das den Menschen als freies und gleiches, sich in allen Arbeits- und Lebensbereichen selbst bestimmendes und selbst verwirklichendes, nur durch bestimmte allgemeine Gesetze begrenztes, Wesen konstruiert (siehe Kapitel 2.2. des Teil I (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatis der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).

1) Siehe F.Tönnies: Gemeinschaft und Gesellschaft, Nachdruck der 8. Aufl. v. 1935, Darmstadt 1979.

Damit wurde zunächst die Mobilisierung und Relativierung der traditionellen Orientierungen bzw. ganzheitlichen Lebens- und Denkweisen erforderlich und schließlich die Entwicklung neuer, den individualistischen Handlungsansprüchen und Normen angemessener Denkweisen. Angemessenheit meint in diesem Zusammenhang, daß sich das Individuum von kollektiv-traditionellen Bindungen löste und bei der Bewältigung seiner Arbeits- und Lebenssituation eigene und rationale Wege ging.

Die Bergarbeiter paßten ihr überliefertes, der Knappschaftlichen Gemeinschaft entwachsenes Gruppenbewußtsein den neuen Bedingungen ihrer Proletarisierung an und konnten so an traditionellen Solidaritätsstrukturen formal anknüpfen, die von industriellen Lohnarbeitern in anderen Berufen und Branchen erst sehr viel mühevoller aufgebaut werden mußten.

Dieser zweite Lernschritt mit dem Aufgreifen unmittelbarer Interessen als industrieller Lohnarbeiter in der Form von nunmehr erst vorzubringenden, gemeinsamen Forderungen (noch immer auf dem ständisch geregelten Beschwerde- und Petitionsweg) unterschied sich wesentlich dadurch von dem durch die Ambivalenz der Verhaltensweisen gekennzeichneten ersten Lernschritt der Bergarbeiter, daß nun der Inhalt der Forderungen und auch der Verbreitungsgrad innerhalb eines lokalen Raums erheblich anders waren <sup>1)</sup>.

Der Inhalt der Forderungen - das Aufgreifen von unmittelbaren Interessen als industrielle Lohnarbeiter - und der Versuch, auch vom Unternehmer als Individuum und Subjekt anerkannt zu werden - womit ein moralisch zu kennzeichnendes Mitbestimmungsstreben seinen Ausdruck findet -, markieren einen wesentlichen Schritt hin zur Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins und eines rationalen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Bergarbeiter. Denn mit der (tendenziellen) Ersetzung der ständisch-partikularen, politisch-vermittelten, eine geschlossene Lebensform voraussetzende Inter-

---

1) Beiden Lernschritten gleich war die Petitionsform zur Regelung der Konflikte, also das Festhalten an der Fiktion der Interessenneutralität und der Überparteilichkeit des Staates im Konfliktfall.

essenvertretung durch eine individualistisch-universelle, ökonomisch-vermittelte, die eigene nun offene Lebensführung voraussetzende dynamische Interessenvertretung war ein Schritt hin zu einer allgemeinen Kritik(fähigkeit) an unkontrollierter unternehmerischer Herrschaft getan und damit eine noch weitergehende Lösung von devotionalen Verhaltensweisen erfolgt.

Der Inhalt der Forderungen drückt ein bestimmtes Maß an subjektiv-politischer Verarbeitung der systemtypischen Unsicherheit und Zufälligkeit, Abhängigkeit und Entfremdung der gesellschaftlichen Existenz des einzelnen Lohnarbeiters durch die Bergarbeiter aus. Sie begriffen dabei in Ansätzen ihre gesellschaftliche Situation als eine Lage, in der es grundsätzlich ihr Interesse sein mußte, im Rahmen ihrer Möglichkeiten nach Sicherheit des Arbeitsplatzes, Maximierung ihrer Lohngratifikationen, Minimierung des Arbeitskräfteverschleißes und nach einer beruflich sinnvollen Tätigkeit, die zudem gesellschaftlich anerkannt werden sollte, zu streben bzw. eine derartige Arbeitssituation zu erhalten.

Da - allgemein gesagt- eine solche Interessenlage das Ergebnis des kapitalistischen Wirtschaftsprozesses ist <sup>1)</sup>, hat sie notwendig einen bestimmten "Antikapitalismus" zur Folge, der das Streben nach "Gegenmacht" und gesellschaftlicher Kontrolle und auf der betrieblichen Ebene das Streben nach Mitbestimmung zur Wahrung der eigenen unmittelbaren Interessen mit sich bringt.

Die individualistische Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft und die ihr immanenten aktivistischen Gebote der Selbsthilfe und Selbstorientierung, die bis zu einem gewissen Maße für das Handeln der Lohnarbeiter von erheblicher Bedeutung sind, gebieten den Arbeitern - gewissermaßen auf der politischen Ebene als Mitglied der bürgerlichen Gesellschaft - das Streben nach universeller Interessenwahrnehmung, daher rationaler Solidarisierung und also Mitbestimmung. Das mit dem Begriff der individualistischen Handlungsweise als deren Voraussetzung unabdingbar verbundene Erken-

1) Siehe dazu die ausführliche Diskussion in Kapitel 2.3. des Teil I (Zum Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und subjektivem Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).



nen der eigenen und eigennützigen Interessen führt also auch beim Arbeiter dazu, daß er sowohl bestimmte berufliche Absichten verfolgt oder zumindest nicht ganz aufgibt, als auch eine möglichst weitgehende Kontrolle und Mitbestimmung seiner Arbeitsbedingungen anstrebt.

Dabei waren die subjektiven Bedingungen zur Erfüllung der objektiven Grundlagen und Voraussetzungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Bergarbeiter innerhalb des zweiten Lernschritts gekennzeichnet durch ein von uns moralisch genanntes (Mit)Bestimmungstreben nach Kontrolle der Unternehmerherrschaft, das einen bedeutsamen Unterschied zu der Ambivalenz der Verhaltensweisen des ersten Lernschrittes darstellt.

Ein zweiter Unterschied liegt in dem Verbreitungsgrad der Petition vom 27. Juni 1867. Immerhin unterschrieben rund ein Viertel der Bergarbeiter aus dem Essener Raum die Beschwerde, wobei über diesen Anteil hinaus noch eine erhebliche Anzahl von Bergarbeitern zu vermuten ist, die zwar die entsprechenden Forderungen inhaltlich unterstützten, sich aber nicht offen dazu bekennen mochten.

Zwar ist es richtig, daß es vor 1850 im Rahmen der traditionellen Konfliktaustragung auch kollektive Verhaltensweisen gab, dennoch bestand dazu ein grundsätzlicher Unterschied der nun gezeigten Solidarität, abgesehen von dem erheblichen Verbreitungsgrad des Protestes waren die Kollektivbeschwerden vor 1850 von der Annahme unselbständiger Individuen im Rahmen einer ständisch reglementierten Sozialordnung und emotionalen Vergemeinschaftlichung ausgegangen, während die kollektiven Verhaltensweisen beispielsweise in der Petitionsbewegung von 1867 bestimmt waren von dem Zwang, das zunächst individuelle ökonomische Interesse der Lohnarbeiter als "Händler ihrer Arbeitskraft" zu disziplinieren und ihr Lebensinteresse politisch zu definieren. Dieses ist insoweit der individualistischen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft geschuldet, als der Arbeiter dem Individualismus gleichsam individualistisch widerspricht, der Individualismus also aufgrund der Lohnarbeitersituation dialektisch zu seiner Aufhebung in der Form einer rationalen Vergesell-



schaftung führt. Das für die individualistische Handlungsprogrammatische konstitutive Autonomiestreben orientiert die Arbeiter auf eine neuartige, nämlich rationale, d.h. auf den unmittelbaren Arbeitszusammenhang des industriellen Betriebs gerichteten Solidarität, die die Bergarbeiter - auch wenn noch in den Formen der Petition - zu entwickeln begannen.

Das heißt also, daß die sich ankündigende Individualisierung der Bergarbeiter zugleich deren aktive Solidarisierung nach sich zog, die sich gegen die Traditionen richtete und sich nicht mehr nur auf den Beruf bezog, sondern auch auf ökonomische Dinge.

Wesentlich mit bedingt wurden die Inhalte der Forderungen und die geübte Solidarität der Bergarbeiter durch die im Bergbau spezifische Form der unmittelbaren Arbeitsorganisation, der Ortskameradschaft <sup>1)</sup>. Denn die Ortskameradschaft gewann zunehmend an Bedeutung für die Entwicklung von Meinungsbildungen und neuen Kommunikationsstrukturen, die wichtige Voraussetzungen der Interessenfindungsprozesse der Bergarbeiter als industrielle Lohnarbeiter darstellten.

Zwar hatte sich die Arbeit vor Ort, also der unmittelbare Abbau, im Vergleich zu der Zeit vor 1850 auch in der Umbruchperiode kaum verändert. Dagegen waren die Rahmenbedingungen

---

1) Vgl. dazu die ausführlichen Diskussionen in Kapitel 2.3. 2.2.1. (Die Ortskameradschaft als Zentrum arbeits- und berufsbezogener Erfahrungen der Bergarbeiter). Die Implikationen, die sich aus den sozialen Beziehungsgeflechten innerhalb der Zechenbelegschaft (bestimmt durch die Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Arbeitsfunktionen und Herkunft) für die Verhaltensweisen der Bergarbeiter ergaben, waren für den zweiten Lernschritt insofern nicht von größerer Bedeutung, als entsprechende Entwicklungen erst nach 1870 eintraten und zum Beispiel die Petitionsbewegung von 1867 nicht berührten. Bis 1870 dominierte der ländliche, kleinere Zechentyp des südlichen Ruhrgebietes, in dem eine relativ geringe Anzahl von Fernwanderern arbeitete. Ähnliches gilt auch für die Veränderungen, die sich für die Verhaltensweisen der Bergarbeiter aus der Entwicklung von neuen Wohn- und Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich ergaben; so steckte beispielsweise der Urbanisierungsprozeß im Ruhrgebiet bis 1870 noch in seinen Anfängen.

der Bergarbeit entscheidend durch die technische und ökonomische Expansion des Bergbaus sowie die preußische Bergrechtsreform verändert worden. Die Ortskameradschaft als Verbund einer kleinen, begrenzten Anzahl von Arbeitern besaß aufgrund der besonderen Arbeitsorganisation im Bergbau einen hohen Grad der Autonomie gegenüber den Vorgesetzten und betrieblichen Anordnungen in Fragen der unmittelbaren Arbeitsorganisation.

So konnten sich relativ freie, horizontal verlaufende Kommunikationsstrukturen innerhalb einer Ortskameradschaft entwickeln, die genutzt wurden zur subjektiven Verarbeitung von Lohnstreitigkeiten mit dem Steiger, Klagen über ungerechte oder als ungerecht empfundene Behandlung seitens der Vorgesetzten und auch zum Austausch allgemeiner politischer Ansichten.

Während der hier diskutierten Umbruchperiode hatten solche Kommunikationsstrukturen vorrangig die als vorpolitisch zu bezeichnende Funktion, die Unsicherheiten der Bergarbeiter angesichts der neuen Anforderungen und Zwänge vor allem der kapitalistischen Wirtschaftsweise zu verarbeiten und "bergarbeiteröffentlich" zu machen <sup>1)</sup>. Das heißt, daß durch die Diskussion untereinander <sup>2)</sup> allmählich ein Verständnis ihrer neuen Situation erwuchs und damit der Emanzipationsprozeß von ständisch-korporativen Verhaltensweisen der Bergarbeiter subjektiv erleichtert wurde, wobei der hohe Identifizierungsgrad der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit - der vor allem beruflich bedingt war - entsprechende Entwicklungen förderte.

Dabei kam dem Ortsältesten in seiner ihm von der Grubenleitung zugewiesenen (begrenzten) Aufsichts- und Anweisungskompetenz besondere Bedeutung zu. Der Ortsälteste mußte letztlich die sozialen Defizite und Defekte der offiziellen unter-

---

1) Gegen Ende der Umbruchperiode entwickelten sich solche Kommunikationsstrukturen in Ansätzen zur bewußt betriebenen gewerkschaftlichen Agitation und Werbung.

2) Die im Bergbau spezifische Arbeitsorganisation ließ eine wirkungsvolle Beaufsichtigung und Kontrolle solcher Diskussionsforen seitens der Grubenleitungen einfach nicht zu.

nehmerischen Betriebspolitik aufarbeiten bzw. reparieren. Er konnte dies nur dann hinreichend bewältigen, wenn er eine Solidarität mit den anderen Mitgliedern der Ortskameradschaft aufbaute, die die Gruppe insgesamt dazu befähigte, eigene gruppenspezifische und auch individuelle Interessen gegenüber dem Repräsentanten der Betriebsleitung, also vor allem auch gegenüber dem Steiger, zu artikulieren.

Indem es dem Ortsältesten gelang, die seiner Funktion als Aufsichtsorgan der Betriebsleitung adäquate - für die Arbeitsgruppe in deren Artikulierung gemeinsamer Interessen sich negativ auswirkende - Trennung innerhalb der Arbeitsgruppe umzuwandeln in eine positiv verstandene, die Steigerwillkür ablehnende Solidarität der gesamten Ortskameradschaft, konnte so ein Beginn der Entwicklung eines "Abstraktionsvermögens", d.h. der Beurteilung der eigenen Situation nach sachlich-rationalen Kriterien erfolgen. Die Bergarbeiter begannen, bestimmte Herrschafts- und Unterdrückungsmechanismen der Bergbau-Unternehmer und deren Vertreter auf gesellschaftliche Institutionen zurückzuführen und nicht mehr ausschließlich am fehlenden "guten" Willen einzelner Personen festzumachen, was letztlich Strukturmerkmal ständischer Verhaltensweisen oder genauer: des ständischen Unterschiedsbewußtseins, ist.

Entsprechende Lernprozesse wurden auch noch durch die Betriebspolitik der Bergbau-Unternehmer gefördert, die vor allem die individualistisch-liberale Verhaltensprogrammatisierung der bürgerlichen Gesellschaft als irrelevant für die Orientierungen der industriellen Lohnarbeiter ansah.

Eine ähnliche Wirkung hatten die Stellungnahmen der staatlichen Organe zu den Forderungen der Bergarbeiter.

Zwar argumentierte das Oberbergamt Dortmund in seinem Bericht an den Minister für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten vom 20. September 1867 mit sehr moderaten Worten (aber in der Sache sehr eindeutig), der Minister hingegen bevorzugte in seiner offiziellen Antwort vom 16.11.1867 <sup>1)</sup> auf die Petition der Bergarbeiter eine Diktion, die - neben der Ablehnung

1) Abgedruckt in O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Zweiter Band, S. 172-174.

der Beschwerde in der Sache - den Funktionsverlust des Petitions- und Beschwerdewege als ständisch geregelte Konfliktaustragungsform auch für die Bergarbeiter offenkundig werden ließ und ihren Glauben an die Überparteilichkeit des Staates stark erschütterte. Eine solche Wirkung war unabhängig von der konkret angesprochenen staatlichen Reaktion offensichtlich schon bei einer anonymen Beschwerde der Bergarbeiter von Schacht Gustav in Essen wegen überlanger Arbeitszeiten vom 1. Februar 1867 erfolgt, in der es unter anderem hieß <sup>1)</sup>:

Wir ersuchen Sie darum uns zur Hülfe zu kommen oder wir müssen uns an das Ministerium wenden und wenn es den noch nicht hilft so müssen wir Gewalt an den Tag bringen denn so geht es nicht länger mehr.

4. Kollektive Verweigerung der Arbeit als Mittel zur Durchsetzung von Forderungen und damit die Überwindung des traditionellen, auf der Devotion gegenüber der Autorität beruhenden Pazifismus:

In der Phase des zunehmenden Drucks einer aufsteigenden Konjunkturentwicklung, die eine Verlängerung der Arbeitszeit, Arbeitshetze etc. bedeutete, der fallenden gesetzlichen Koalitionsbeschränkungen, einer regen Organisationstätigkeit - vor allem auf der Ebene von Geselligkeits- und Unterstützungsvereinen <sup>2)</sup>, in Ansätzen aber auch durch die aufstrebenden christlich-sozialen und sozialdemokratischen Vereins- und Verbandsbildungsansätze <sup>3)</sup> - erfolgte der dritte Lernschritt der Ruhrbergarbeiter.

Dessen wesentliche Kennzeichnung war die kollektive Verwei-

---

1) In K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 620.

2) Zu den Vereinsbestrebungen der Bergarbeiter siehe Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich) sowie auch allgemein Kapitel 2.2.3.2.3. (Die 'Neue Aera' in Preußen und die liberalen Versuche zur Organisierung der Arbeiterbewegung).

3) Siehe Kapitel 2.2.3.2.4. (Die 'freien' Organisationen der Arbeiterbewegung und die Trennung von politischen und ökonomischen Aufgabenbereichen).

gerung der Arbeit (also Streik) als Mittel zur Durchsetzung von Forderungen, das heißt also die Lösung von ständisch geregelten Konfliktaustragungsformen.

Im folgenden soll an den Beispielen der Essener Streiks von 1868 und 1872 diskutiert werden, wie und in welchen Bereichen sich das Denk- und Handlungsgefüge der Bergarbeiter von jenem unterschied, wie es mit dem zweiten Lernschritt der Artikulierung von unmittelbaren Lohnarbeiterinteressen diskutiert wurde und wo es Gemeinsamkeiten gab.

Der historisch-inhaltliche Zusammenhang zwischen der Petitionsbewegung im Sommer 1867 und dem Streik der Bergarbeiter im Herbst 1868 im Essener Raum - der der erste im Ruhrkohlenbergbau war - macht zugleich auch den entscheidenden Lernschritt der Bergarbeiter deutlich <sup>1)</sup>: Die im Sommer 1867 aufgrund der Bekanntmachung der Grubenverwaltung auf den Stinnes-Zechen angedrohte Schichtzeitverlängerung und Gedingeerhöhung wurde am 1. September 1868 in die Tat umgesetzt.

Die offensichtlich geschlossene Arbeitseinstellung von 1 500 Bergarbeitern (!) stand von Anfang an unter der Führung einer im Essener ADAV <sup>2)</sup> verankerten Arbeitergruppe und verlief bereits zu dieser Zeit nach dem später regelmäßig wiederholten Muster initiiertender Belegschaftsversammlungen unter Formulierung der Streikforderungen, der Wahl eines Komitees und der Bevollmächtigung einer Verhandlungsdelegation. "Hier und späterhin war die Artikulation des Belegschaftswillens in Gestalt der Wahl von stets drei Delegierten und ihrer Beauftragung mit einem imperativ verstandenen Verhandlungsmandat Kern und Ausgangspunkt aller weiteren Entwicklungen - formal wurde hierin ein noch unter dem Behördenschutz eingeübtes Instrument der Meinungs- und Entscheidungsbildung aufgegriffen, das bereits in den Unruhen der Revolutionsmonate und im Anschluß an die Knappschaftsreform unter ganz anderen Bedingungen die Bedeutung des Belegschaftsrahmens für

---

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 453 ff. sowie ders.: Konflikt, a.a.O., S.223 f.

2) Siehe zum "Allgemeinen Deutschen Arbeiterverein" Kapitel 2.2.3.2.4. (Die 'freien' Organisationen der Arbeiterbewegung und die Trennung von politischen und ökonomischen Aufgabebereichen).



die kollektive Interessenfindung erwiesen hatte" <sup>1)</sup>.

Inhalt der Forderungen der Bergarbeiter waren die Beibehaltung der bisherigen Lohnverhältnisse und die Achtstundenschicht einschließlich der Ein- und Ausfahrt sowie die Unterlassung jeder Maßregelung aufgrund des Streikverhaltens (!).

Das Streikkomitee eröffnete ein Büro in der Essener Innenstadt und warb durch Plakationen unter Essener Bürgern (also nicht nur Arbeitern) um Unterstützung - im übrigen nicht ohne Erfolg <sup>2)</sup>.

An den Streik vom September 1868 schlossen sich im westlichen Revier noch weitere kleine Arbeitseinstellungen der Bergarbeiter an, bis im Juni 1872 die erste Streikaktion im Ruhrgebiet erfolgte, die zum ersten Mal offensiv ihre Forderungen aufstellte, das heißt, die nicht mehr nur auf Abwehr von Verschlechterungen des bisherigen Zustandes abzielte.

---

1) K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S.223.

2) Auf dem Höhepunkt der Ausstandsbewegung - am 21. September 1868 sprachen die Zechenleitungen die Entlassung der Belegschaften beider Zechen aus - bildete sich aus Essener Bürgern ein Komitee, um zwischen Streikenden und den Zechenleitungen zu vermitteln. Dem Komitee gelang es, sowohl den zuständigen Revierbeamten als auch das preußische Handelsministerium von der Richtigkeit der Lohn- und Arbeitszeitforderungen der Bergarbeiter zu überzeugen. So konnte das Essener Bürgerkomitee noch am 21. September 1868 durch Bekanntmachung verbreiten, daß das Haus Stinnes unter diesem Druck der Öffentlichkeit zur Wiederherstellung der früheren Lohnverhältnisse und zur Feststellung einer 8 1/4 stündigen Arbeitszeit bereit war - Bedingungen, unter denen jeder wieder anfahren-de Bergarbeiter Arbeit erhalten sollte. Am 23. September wurde auf der Zeche Victoria Matthias wieder gearbeitet. Die Forderung der Bergarbeiter nach Unterlassung jeder Maßregelung des Streikverhaltens wurde nicht erfüllt. Gegen 32 Bergarbeiter und Mitglieder des Arbeiterkomitees hatte die Essener Staatsanwaltschaft wegen Streikverabredung und Behinderung Arbeitswilliger Anklage erhoben. In erster Instanz wurde ein Teil der Bergarbeiter zu Freiheitsstrafen bis zu einer Woche verurteilt, in zweiter Instanz im Mai 1870 wurde dieses Urteil kassiert, da inzwischen das Koalitionsverbot durch die Gewerbeordnung von 1869 aufgehoben worden war (vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.455).



Der Streikverlauf von 1872 war von einer erheblichen Streikdisziplin gekennzeichnet und in vielerlei Hinsicht Vorbild für spätere Streiks <sup>1)</sup> <sup>2)</sup>.

Ohne erkennbare langfristige organisatorische Vorbereitung brach im Juni/Juli 1872 der Streik von rund 20 000 Bergarbeitern aus. Meinungsbildung, Planung und Organisation des Ausstandes ergaben sich sehr spontan durch zwei Bergarbeiterversammlungen in Essen am 20. Mai und 2. Juni 1872. Auf der letztgenannten Versammlung, die von 5 000 Bergarbeitern besucht war, wurden Forderungen aufgestellt, die dann an rund 20 Zechenleitungen geschickt wurden:

1. Gedingeerhöhung um 25 %, Normalschichtlohn bei Arbeiten, für die sich kein fester Lohn verabreden ließ;
2. 8-Stunden-Schicht einschließlich Ein- und Ausfahrt;
3. Wegfall des Beiladens (Auffüllen der Wagen);
4. Lieferung der Brandkohle zu niedrigeren Preisen.

Einige der Forderungen - Gedingeerhöhung und verbilligter Brandkohlenbezug - gingen weit über den Rahmen hinaus, der noch 1867 durch die Petitionsbewegung abgesteckt worden war, und der im wesentlichen als Abwehr von Verschlechterungen galt. Hier nun - 1872 - wurden aktiv Verbesserungen von Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne gefordert, denen nicht bestimmte Verschlechterungen vorausgegangen waren. Insofern wird der dritte Lernschritt neben der Anwendung des Streiks

---

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.473 ff.; ders.: Konflikt, a.a.O., S.224 f; G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.203 f. sowie ders.: Betriebsverfassung, a.a.O., S.99 f.

2) Der hier deutlich einzugrenzende dritte Lernschritt der Ruhrkohlenbergarbeiter mit dem zentralen Merkmal des Abweichens von ständisch-korporativen Konfliktlösungswegen durch das Mittel der Arbeitsniederlegung läßt sich auch bei den Waldenburger Bergarbeitern in deren Streik 1869/70 beobachten. Allerdings lassen sich die Lernprozesse der Waldenburger Bergarbeiter nicht so eindeutig - auch in ihren historischen Verläufen - voneinander abgrenzen; siehe zum Waldenburger Bergarbeiterstreik K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S.225, O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Band 2, S.288-298 sowie speziell zum Verhalten der Unternehmer und der Öffentlichkeit während dieses Streiks L.Machtan, a.a.O., und zu dem Hirsch-Dunckerschen "Gewerkverein der deutschen Bergarbeiter" W. Kulemann, a.a.O., Band 2, S.334 f.

als Mittel zur Durchsetzung von Forderungen zugleich gekennzeichnet durch ein Verständnis der Bergarbeiter von ökonomisch-politischen Zusammenhängen, das bestimmtes Handeln als Verteilungskampf implizierte.

Auf der Bergarbeiterversammlung am 2. Juni 1872 wurde ein Zentralkomitee gebildet, das aus je drei gewählten Belegschaftsvertretern der im Kreis gelegenen Zechen bestand, und das sich bewußt von parteipolitischen "Versuchungen" fernhielt.

Der Verhandlungsvorschlag der Bergarbeiter, sich mit einem von den Bergbau-Unternehmern ebenfalls zu ernennenden Komitee zusammenzusetzen, war bis zum 15. Juli 1872 zeitlich begrenzt worden, danach sollte gestreikt werden.

Die Unternehmer reagierten auf die Forderungen und den Streik unnachgiebig <sup>1)</sup>. Sie beharrten dabei auf dem Herr-im-Hause-Standpunkt. Ein entscheidender Lernschritt der Bergbau-Unternehmer - der mit zur Niederlage der Arbeiter nach fünfwöchiger Streikdauer beitrug - war die enge Zusammenarbeit zwischen Zechenverwaltungen und staatlichen Behörden mit dem Zweck der Koordinierung der wechselseitigen Maßnahmen gegen die - wie es bei den staatlichen Ämtern hieß - "krankhafte Arbeiterbewegung". Daneben wurde der schon 1858 von den Unternehmern gegründete Bergbauverein zur Koordination von Gegenmaßnahmen der einzelnen Bergbau-Unternehmer und Zechenleitungen genutzt. Beispielsweise wurden unter diesem Dach regionale Gruppen von Zechenverwaltungen gegründet, die auf informeller Ebene eine Streikausdehnung verhindern sollten. Weiterhin legte der Bergbauverein ein großes Gewicht seiner Aktivitäten auf die Öffentlichkeitsarbeit und diffamierte den Streik als "Jesuitenstreik", weil jüngere katholische Geistliche durch ihre Bildungs- und Vereinstätigkeit Voraussetzungen zu einer umfassenden und horizontal verlaufenden Diskussion über Bergarbeiter über deren Position und Situation als industrielle Lohnarbeiter geschaffen hatten.<sup>2)</sup>

---

1) Vgl. dazu K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 479-482; L. Machtan, a.a.O., S. 61 ff. sowie G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 203 f. Die Betriebspolitik der Bergbau-Unternehmer wird im folgenden Kapitel 2.3.2.3. genauer diskutiert.

2) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Ent-

Durch eine solche - begriffliche - Diffamierung des Streiks konnte es gelingen, eine Ausbreitung in protestantische Nachbargebiete zu behindern und darüberhinaus auch christlich-katholische Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitersituation zu kriminalisieren, wie es mit sozialdemokratischen Bestrebungen ohnehin üblich war.

Die unnachgiebige Haltung der Unternehmer und die Parteinahme der staatlichen Behörden stellten den äußeren Anlaß für die Bergarbeiter dar, in den Streik zu treten.

Die Führungsgruppe der Bergarbeiter - die gewählten Streikkomitees - bezog ihr Selbstverständnis auch aus der Tradition des knappschaftlichen Sozialkörpers <sup>1)</sup>. Die Komitees setzten sich - wie das Oberbergamt Dortmund am Beispiel der gewählten Streikvertreter der Zeche Tremonia erstaunt feststellte - "wunderbarer Weise aus den besten und fleißigsten Arbeitern" zusammen <sup>2)</sup>.

Ganz allgemein und in dieser Ausgeprägtheit zum ersten Mal bei dem Streik von 1872 zu finden, stützten sich bergbauliche Arbeitskämpfe hauptsächlich auf die qualifizierten Bergarbeiter, auf die alterfahrenen Hauer <sup>3)</sup>.

Die Bemerkung Otto Hue's, dieser gutbezahlten, erfahrenen, qualifizierten Arbeitergruppe würde durch die Führung ihrer Kameraden ein "Ehrenzeugnis" ausgestellt <sup>4)</sup>, ist nur ein Teil der Erklärung der Rolle der Hauer bei Arbeitskämpfen, die

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1332:  
wicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich).

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 482-484 sowie G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.99 f.

2) Zitiert nach K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.482. Siehe dazu auch die Diskussionen, daß gerade Sozialdemokraten moralischer Unantastbarkeit als elementarer Bedingung für politisches Handeln unterworfen waren. Sie mußten sowohl beruflich als auch in ihren sozialen Beziehungen innerhalb und außerhalb des Betriebes immer "besser", "moralischer und sittlicher" sein als der Durchschnitt, da ihnen die sonstigen Mittel der politischen Werbung beschnitten waren und sie durch persönlichen Einsatz den oft und offen geäußerten Verdacht und das Vorurteil der "Liederlichkeit" und der (auch nationalen) "Unzuverlässigkeit" entkräften und widerlegen mußten; vgl. dazu Kapitel 2.2.3.2.1. (Die Arbeiterbildungsvereine in den 1850er Jahren).

sich allgemein aus deren Status innerhalb der "sozialen Hierarchie" der Bergarbeit ergab. Auch die Begründung von Klaus Tenfelde scheint nicht hinreichend zu sein <sup>1)</sup>:

Erst die sachlich-fachliche Qualifikation und langjährige Erfahrung, die nur durch Bildung, Kommunikation und Arbeitserziehung zu erlernende klare Interessenfindung und die Suche nach adäquaten Mitteln der Interessendurchsetzung haben die feste Verankerung und Verbindlichkeit der neuen Verhaltensformen ermöglicht.

Zu diesem Teil der Erklärung, vor allem zur Bedeutung der berufsfachlichen Qualifikation, der Erfahrung und der Kommunikation innerhalb der Ortskameradschaft für die Verarbeitung der Anforderungen und Zwänge industrieller Lohnarbeit <sup>2)</sup>, müssen noch Überlegungen kommen, inwieweit der von außen ausgeübte Zwang zur Leistungsmaximierung, zu "sittlichem" Leben etc. in Verbindung steht mit aktivem Handeln dieser qualifizierten Minderheit.

Der äußerliche Zwang zu solchem Verhalten und das für die industriellen Lohnarbeiter in einer bürgerlichen Gesellschaft notwendige individuelle Streben nach ökonomischem und sozialem Aufstieg ergänzte sich mit den noch (berufs)ständisch geprägten, auf zunftgemäßen Disziplinvorschriften beruhenden Arbeits- und Moralvorstellungen der qualifizierten Bergarbeiter (1. und 2. Klasse). Daraus entstand eine Vermischung zwischen einer eher moralischen Begründung des Strebens nach anderen Herrschaftsverhältnissen und eines sachlich begründeten Strebens nach individuellem ökonomischen Erfolg. Die qualifizierten, erfahrenen, handwerklich orientierten Hauer entwickelten so eine immer noch eher als vopolitisch, denn als sachlich-rational zu kennzeichnende Strategie zur Durchsetzung ihrer Interessen, die auch in ihrer Auffassung vom Streik-

---

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 4) von Seite 1333:

3) Dem Streik von 1872 schlossen sich die Tagelöhner nur ausnahmsweise an, vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 475.

4) O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Band 2, S.308.

1) K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.482.

2) Siehe dazu die entsprechenden Bemerkungen zum zweiten Lernschritt der Bergarbeiter am Beispiel der Essener Petitionsbewegung von 1867.

verlauf und Streikverhalten zum Ausdruck kam <sup>1)</sup>).

So bemühten sich in Essen die erfahrenen Bergarbeiter um einen ruhigen Streikverlauf unter Ausschluß von Straßenaufmärschen, Tumulten und ähnlichen "Exzessen" <sup>2)</sup>, was auch fast völlig gelang <sup>3)</sup>. In täglichen Versammlungen wurden die Meinungen der Streikenden aufgenommen, Informationen erteilt, Gerüchte widerlegt. Bei solchen Versammlungen war immer mindestens ein Mitglied des Zentralkomitees anwesend, das auf den (offensichtlich von der Polizei nicht gestörten) Zusammenkünften immer zu Ruhe und Ordnung mahnte. Es wurde beschlossen, sich als Streikende durch das Bergmannszeichen (Schlägel und Eisen) an der Mütze gegenseitig kenntlich zu machen. Der Zweck einer solchen Kennzeichnung wurde auf einer Bergarbeiterversammlung in Essen am 19.6.1872 dargestellt:

Es sei erforderlich, daß jeder streikende Bergmann sein Bergmanns-Abzeichen an der Mütze trage, damit, wenn anderswo Ruhestörungen eintreten sollten, es nicht heißen könne, dies rühre von den Bergleuten her <sup>4)</sup>.

---

1) Dazu muß vermerkt werden, daß noch 1872 diejenigen Bergarbeiter in den Zechen dominierten, die entweder selbst die "sorgende und zwingende Umfassung" der ständischen Sozialordnung vor 1850 kennengelernt hatten, oder die als Söhne in traditionellen Bergmannsfamilien entsprechend sozialisiert worden waren. Das heißt, daß die Zuwanderer, wie sie erst nach 1870 massenhaft ins Ruhrgebiet strömten, 1872 noch nicht einen so großen Einfluß auf das Denk- und Handlungsgefüge der Bergarbeiter insgesamt hatten.

2) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 483 f.

3) Allerdings war ein solch ruhiger Ablauf nicht immer selbstverständlich, wie der Streik auf der Zeche Germania in Dortmund am 16.7.1883 zeigte. Die Bergarbeiter streikten aufgrund der Verlängerung der Nachmittagsschicht um eine Stunde und der Vergrößerung der Förderwagen ohne entsprechenden Lohnausgleich. Sie wählten eine Arbeiterdeputation, die mit dem Betriebsleiter verhandeln sollte. Erst als Letzterer die Delegierten ohne weiteres abgefertigt hatte, gerieten die Bergarbeiter in eine rasende Wut, die zudem noch durch das provokante Verhalten des Obersteigers vergrößert wurde. Die Bergarbeiter zerstörten Zecheneigentum und mißhandelten einige Werksbeamte; vgl. O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Band 2, S.252 f.

4) Zitiert nach K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.483, Fußn. 415.



Des weiteren wurden freiwillige Aufsichts- und Ordnungsmannschaften eingerichtet, die im Knopfloch ein Band trugen und natürlich neben ihrer Funktion zur Aufrechterhaltung von Ruhe und Ordnung unter den Streikenden noch jene der Streikbrecherkontrolle ausübten. Die Mahnungen des Zentralkomitees an die Bergarbeiter - sich nicht zu betrinken, nach den Versammlungen ruhig nach Hause zu gehen und keinesfalls Anlaß zum Anmarsch von Militär zu geben - mußten den Bergbau-Unternehmern, den staatlichen Behörden und der übrigen, nicht direkt beteiligten bürgerlichen Öffentlichkeit, die ein Bild von den Arbeitern als aufsässig, randalierend, unorganisierbar und der sachlich-rationalen Überlegung abgeneigt bzw. unfähig hatten, überraschend und auch suspekt erscheinen <sup>1)</sup>.

So erstaunte es die staatlichen Behörden, daß zum Beispiel die Stoppenberger Bergarbeiter dem Essener Landrat mit einem dreifachen Hoch dafür gedankt hatten, daß er die Veröffentlichung der im Streikfall wichtigen Bestimmungen des Strafgesetzbuches in den Essener Zeitungen veranlaßt hatte.

Bei den Bergarbeitern mischte sich rationales, politisches Handeln - das ja letztlich einen (disziplinierten) Streikverlauf verlangte, der ihren Interessen und Zielen nicht zuwiderlaufen konnte - mit einer moralischen Begründung ihres Verhaltens, das noch von Überbleibseln der ruhig abgelaufenen ständischen Protestformen der Beschwerde und Petition mit geprägt war, die ihrerseits wesentlich in der gemeinschaftsbildenden Tradition der ständisch gebundenen Sozialordnung mit begründet war. Darüberhinaus war die bergbauliche Disziplin immer auch ein Erfordernis der Grubensicherheit. -

Auch der Aufruf des Zentralkomitees an die Frauen der Bergarbeiter,

ihren Männern in der Zeit des Kampfes um Existenz treu zur Seite zu stehen, damit nicht der eherne Fuß des Kapitals ihren Nacken beuge,

ist zwar einerseits - wie es Tenfelde formuliert - Ausdruck von "neuen Maßstäben proletarischer Solidarität", anderer-

---

1) Siehe dazu die vorherigen Bemerkungen über die scheinmoralische Behandlung der sozialen Folgen der Proletarisierung durch das Bürgertum und den Staat.



seits aber auch des subjektiven Festhaltens an traditionellen Formen der Familie im Sinne des "Ganzen Hauses" (Produktions- und Nahrungssicherungsgemeinschaft) trotz objektiv gegebenen Funktionswandels der Familie hin zu einer rein konsumtiven Orientierung <sup>1)</sup> <sup>2)</sup>.

Darüberhinaus gab es eine bergarbeiterspezifische Solidarität, die auch innerhalb der Familie wirksam wurde und Frauen und Kinder mit einschloß. Sie war begründet in der Arbeit des Mannes und den besonderen Wohnformen der Bergarbeiterfamilien zunächst in abgeschiedenen Bergarbeiterdörfern und später, bedingt durch den Urbanisierungsprozeß, in relativ homogenen Wohnquartieren <sup>3)</sup>. -

Durch die Erfahrungen der Niederlage nach rund fünf Wochen Streik und durch die starre Haltung der Bergbau-Unternehmer mit bedingt <sup>4)</sup>, setzte sich bei einem Teil der Bergarbeiter - und zwar bei denjenigen, die den Streik getragen hatten und qualifizierte, bergerfahrene und ortsgebürtige Bergarbeiter waren - langsam das Streben nach dauerhafter und nicht mehr nur zeitlich begrenzter Organisierung durch.

Ein anderer Teil der Bergarbeiter resignierte, ein wiederum anderer Teil - und zwar meistens die von weit zugewanderten, bergunerfahrenen oder/und in der Landwirtschaft teilweise noch tätigen Bergarbeiter, die zum Teil im Tagelohn arbeiteten - begrüßte offen das Streikende. So hatten zum Beispiel auf

---

1) K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.483.

2) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.2.5. (Die Veränderungen der Bedeutung der Familie mit der Durchsetzung der Großen Industrie).

3) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich).

4) Ein gemeinsamer Beschluß der Bergbau-Unternehmer sah vor, daß bis zu einem Monat nach Streikende kein Arbeiter von den am Streik beteiligten Zechenbelegschaften von einer anderen Zeche eingestellt werden dürfe. Zwar war ein solcher Beschluß aufgrund des verstärkten Arbeitermangels bei sprunghaft steigender Nachfrage nach Kohle (vor allem bedingt durch die 'Gründerjahre'-Konjunktur) nicht durchzuhalten, aber dennoch wurden die Streikführer von jeglicher Arbeit in den Zechen ausgeschlossen (vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 99 f.).

der Zeche Bottrop die Bewohner der Zechenmenage, eben größtenteils Neubergarbeiter, aus Freude über das Streikende ihr Wohngebäude und den Schacht bekränzt und Plakate des Inhalts "Viktoria, der Streik ist kaputt" angeschlagen <sup>1)</sup>.

Eine solche Reaktion wurde hervorgerufen

- zum ersten durch die unhaltbare wirtschaftliche Lage, der gerade die Neuzugewanderten ohne materielle Rücklagen ausgesetzt waren,
- zum zweiten durch eine unpolitische, nur kurzfristig ausgerichtete Zielsetzung der "Neuen", möglichst viel Lohn in möglichst kurzer Zeit zu verdienen,
- zum dritten durch die ständisch-feudalen Traditionen, aus denen diese Arbeiter kurz vorher herausgerissen worden waren.

Die "naturwüchsigen" Bestrebungen eines Teils der Bergarbeiter, dauerhafte gewerkschaftliche Verbandsbildungen zu schaffen, trafen zusammen und wurden auch zum Teil wieder gebrochen von Interessenorganisationen, die von konkurrierend überregional gegründeten Dachverbänden <sup>2)</sup> ausgingen, ohne daß sich beides zunächst in der Tendenz widersprach.

Die Verbandsbildungen, die schon 1869 einsetzten, erfolgten zum einen aus der christlich-sozialen Tradition, zum andern waren sie orientiert an sozialdemokratischen Ideen der gesellschaftlichen Veränderung.

Nur vor dem Hintergrund dieser schon 1870 einsetzenden, vor allem von oben betriebenen Spaltung der Organisationsversuche der Bergarbeiter ist es verständlich, warum 1889/90 zwei unterschiedliche Organisationsstrukturen aufbrachen, die sich dann nicht nur auf die gewerkschaftlichen Verbände beschränkten, sondern die politischen Organisationen insgesamt erfaßten.

Schon 1870 wiesen die Organisationsbestrebungen der Bergarbeiter "ihre späteren organisationshinderlichen, rationale Formen der Konfliktaustragung hemmenden Merkmale auf. ... Im Ruhrgebiet standen sich christlich-soziale und sozialdemokratische gewerkschaftliche und politische Bestrebungen un-

1) Vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 99.

2) Vgl. allgemein zu der beginnenden Organisation der indu-

versöhnlich gegenüber und nahmen in ihrer gegenseitig kompensierenden Wirkung jene gründliche Schwäche der Ruhrbergarbeiterbewegung bis mindestens 1918 vorweg" 1) 2).

Die nach 1872 erfolgten Versuche zur Gründung von Gewerkschaften waren jedoch nur eine und noch nicht einmal die herausragende Folge des in der Sache fehlgeschlagenen Streiks. So wurde zwar im Herbst 1872 der "Rheinisch-Westfälische Grubenarbeiterverband" unter der Führung der ehemaligen Mitglieder des Streikkomitees auf einer Versammlung von rund 500 Essener Bergarbeitern gegründet. Aber dennoch regte sich kein breiterer Widerstand, als 1873 die behördlichen Genehmigungsinstanzen die Zustimmung verweigerten, deren der Verband als ein politischer Verein mit angeschlossener Unterstützungskasse bedurft hätte <sup>3)</sup>. Zwar gab es auch in der Folgezeit noch weitere Versuche einer Gruppe von Bergarbeitern, dauerhafte Interessenvertretungen zu organisieren. Doch sie scheiterten - neben der fehlenden breiten Unterstützung der Ruhrbergarbeiter <sup>4)</sup> insgesamt - sowohl an den ideologisch-klerikalischen Meinungsunterschieden als auch am erbitterten Widerstand der Bergbau-Unternehmer und deren Verbänden, die zusammen mit den staatlichen Behörden den "sich

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1338:  
striellen Lohnarbeiter in Verbänden Kapitel 2.2.3.2. (Die Organisationen der Arbeiterbewegung).

1) K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S.234.

2) Siehe dazu die Ausführungen von Otto Hue über die "Gründung des zweiten Revierverbandes und Beginn der klerikalischen Zersplitterungsarbeit" (O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Band 2, S.313 ff.).

3) Siehe dazu K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.484 f. sowie W.Kulemann, a.a.O., Zweiter Band, S.324.

Das Nichtzustandekommen dieses Vereins begründet auch, warum in dieser Gewerkschaft das Konfliktpotential zwischen Christlich-Sozialen und Sozialdemokraten (letztere waren zu dieser Zeit auch noch in Lassalleaner und Bebel-Partei gespalten) trotz Latenz nicht offen ausbrechen konnte; vgl. zu der Spaltung der Sozialdemokratie die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2.4. (Die 'freien' Organisationen der Arbeiterbewegung und die Trennung von politischen und ökonomischen Aufgabenbereichen).

4) Auf entsprechende Bestrebungen in anderen Kohlebergbauregionen Deutschlands soll an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden, siehe beispielsweise für das sächsische Revier R.Wolf, a.a.O., S.201-204.

wiederholenden bergmännischen Organisationsbestrebungen in den folgenden beiden Jahrzehnten einen Block obrigkeitstaatlich-betrieblich-gesellschaftlicher Repression und Verfolgung entgegenstimmten" 1).

So scheiterten der Rosenkranzverband, der nach seiner Gründung Ende 1877 immerhin 3 000 Mitglieder umfaßte und überkonfessionell ausgerichtet war, sowohl an dem Widerstand vor allem der katholischen Geistlichkeit als auch an jenem der Bergbau-Unternehmer, deren Bergbaulicher Verein jedes Mitglied mit sofortiger Entlassung bedrohte. Hinzu kam die Repression des Staates, der mit dem Sozialistengesetz vom 1. Oktober 1878 das Ende des Rosenkranzverbandes auch formal besiegelte 2).

Das Bismarcksche Sozialistengesetz 3) 4) ging aber weit über die rein formale Beseitigung von Organisationsbestrebungen der Bergarbeiter hinaus. Es verzögerte nicht nur die gewerkschaftliche Verbandsbildung, es vertiefte nicht nur die Spaltung der Bergarbeiter insgesamt in verschiedene Gruppen (die bestimmt waren nach klerikal-ideologischer Zugehörigkeit) 5),

---

1) K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S.235.

2) Zum Rosenkranzverband, der den offiziellen Namen "Verband rheinisch-westfälischer Bergleute" trug und der im Volksmund nach seinem Gründer so benannt wurde, siehe K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.514-528 sowie W.Kulemann, a.a.O., Zweiter Band, S.324 f.

3) Siehe dazu auch die Diskussionen in Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie).

4) Zum Konfliktverhalten und den Organisationsversuchen der Bergarbeiter während der Sozialistengesetze 1878-1890 siehe im einzelnen K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.522-572.

5) Zwar trafen die Sozialistengesetze zum Teil auch die christlich-sozialen Arbeitervereine im Ruhrgebiet, in der Hauptsache richteten sie sich aber gegen die organisierte Sozialdemokratie in Partei und Gewerkschaften. Allerdings gab es im Ruhrgebiet zumindest bis 1885 nicht sehr viel Sozialdemokratisches zu verbieten. Ein Indiz dafür mag das Wahlverhalten sein: die katholischen Bergarbeiter im Ruhrgebiet gaben bei den Reichstagswahlen der 1870er und überwiegend noch der 1880er Jahre ihre Stimmen den Zentrums kandidaten, während besonders im protestantischen Kreis Bochum die evangelischen Bergarbeiter fast nur liberale Kandidaten wählten (siehe dazu K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.471 f. und S.487-501 sowie L.Rothert, a.a.O., S.46 f.).

es drängte die Sozialdemokratie nicht nur auf den repräsentativ-parlamentarischen Weg, es verstärkte nicht nur den Legalismus der sich organisierenden Arbeiterbewegung insgesamt <sup>1)</sup>, sondern es hemmte auch noch die Entwicklung des - politischen - Mitbestimmungsstrebens der Bergarbeiter. Das Sozialistengesetz zerriß den schon im Grundsatz mit dem Streik von 1872 geknüpften Zusammenhang von Aktion und Organisation und gab dem an sich sinnentleerten ständisch-korporativ geprägten Beschwerde- und Petitionsweg im Konfliktfall eine zusätzliche Bedeutung.

Hierin ist ein Grund für das Ausbleiben stabiler Organisationsverhältnisse bis 1889 trotz durchgeführter Streiks zu sehen. Klaus Tenfelde benennt noch die permanente Bergbaukrise von 1874 bis 1887/88 als ein zweites Ursachenbündel für die Instabilität gewerkschaftlicher Organisationsverhältnisse <sup>2)</sup>, das jedoch durchaus ambivalent wirken konnte: einerseits als Zurückhaltung bei der Artikulierung von Interessen als Folge der Furcht vor drohendem Arbeitsplatzverlust bei abweichendem Verhalten, andererseits konnte die Krise zu Handlungen zur Abwehr von materiellen Einbußen und so zur Schaffung stabiler Organisationsverhältnisse führen.

---

Fortsetzung der Fußnote 5) von Seite 1340:

Durch die Ungleichbehandlung unter dem Sozialistengesetz hatten die christliche-soziale Arbeiterbewegung, die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine sowie die konfessionellen Arbeitervereine einen zusätzlichen - bescheidenen - Aufschwung zu verzeichnen, wobei es insbesondere innerhalb der (katholischen) christlich-sozialen Arbeiterbewegung immer wieder zu Organisationsbestrebungen kam (so mit dem "Bund rheinisch-westfälischer Bergleute" und dem 1886 gegründeten "Rechtsschutzverein"; vgl. W.Kulemann, a.a.O., Zweiter Band, S. 325 f.).

Erst seit Mitte der 1880er Jahre trat die Sozialdemokratie im Ruhr(kohlen)gebiet wieder langsam in Aktion, wobei ihr erst 1889/90 mit dem großen Streik und der sich daran anschließenden gewerkschaftlichen Verbandsbildung größere Einbrüche in die Ruhrbergarbeiterschaft gelangen.

1) Siehe dazu die Diskussionen in den Kapiteln 2.2.3.2.6. (Die Sozialistengesetze als repressive Maßnahmen des halbfeudalen antibürgerlichen Staates gegen alle Arbeiterkoalitionen) und 2.2.3.2.7. (Die Verlagerung der Diskussionen der Arbeiterbewegung auf die parlamentarische Ebene auch als Folge der Sozialistengesetze).

2) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.579.



Ein dritter Grund für die Instabilität von gewerkschaftlichen Verbänden bis ca. 1890 muß in der Differenzierung der Zechenbelegschaften sowohl nach Arbeitsfunktionen als auch nach ihrer Herkunft gesehen werden <sup>1)</sup>.

Die Differenzierungen hatten vor allem seit 1870/1880 an Bedeutung gewonnen und zunächst vor allem entsolidarisierende Momente zur Folge, die später - ansatzweise gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode - in eine Belegschaftsintegration mündeten und so auch dauerhafte, unmittelbare Interessenvertretungen überhaupt zuließen. -

Die Differenzierung der Belegschaften - gemeint ist damit das Steigerrevier, das Schichtensystem, die Trennung von Über- und Untertagebelegschaften, die (oft fremdsprachigen) bergunerfahrenen Zuwanderer, die unterschiedlichen Qualifikationsvoraussetzungen und Erfahrungen etc. - brach und überlagerte innerhalb der Steigerreviere, Schichten und Zechen die Solidarisierungsmöglichkeiten, wie sie sich vor allem mit den arbeits- und berufsprozessualen Gruppenbeziehungen innerhalb der Ortskameradschaft ergeben hatten.

Die Differenzierung nach Arbeitsfunktionen wurde vor allem sichtbar durch die Herausnahme der Schlepper aus der Organisationseinheit der Ortskameradschaft und deren nun zentralisiertem Einsatz, durch die Trennung der Untertage- von der größer und gewichtiger werdenden Übertagebelegschaft, durch den Einsatz von der eher einer Handwerkermentalität verpflichteten Reparaturarbeiter, Maschinisten und Lokomotivführer, die eine ganz andere 'Beruflichkeit' aufwiesen als die Hauer vor Ort.

Die - vor allem seit den 1880er Jahren verstärkt einsetzende - Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Arbeitsfunktionen beeinflusste das soziale Beziehungsgeflecht einer Belegschaft dadurch, daß entweder Verhaltensweisen der Devotion, der Angst, der Anpassung und der Entsolidarisierung entstanden oder solche der Aggression, des Protestes, des Widerstandes und sich mit letzterem politische Formen des aktiven Handelns und der dauerhaften gewerkschaftlichen In-

---

1) Siehe die Diskussionen in Kapitel 2.3.2.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft).



teressenvertretung entwickeln konnten.

Es kann mit hinreichender Sicherheit angenommen werden, daß die entsolidarisierenden Momente der Arbeitsdifferenzierung bis 1889/90 noch jene Konsequenzen überwogen, die Protest nach sich zogen und zum Teil aktives politisches Handeln bedeuteten. Denn der Zeitraum von 1875/80 bis 1890, in dem eine solche Differenzierung an Bedeutung für die Interaktionen gewann, war für eine angemessene, nach sachlich-rationalen Kriterien vorgenommene Verarbeitung der neuen zusätzlichen Anforderungen zu gering, als daß in der Hauptsache andere als devotionale, entsolidarisierende Momente die Verhaltensweisen der Bergarbeiter in ihrer Gesamtheit hätten bestimmen können.

Aber auch der Teil des sozialen Beziehungsgeflechtes innerhalb einer Zechenbelegschaft, der vor allem von der Herkunft bestimmt war, brach und überlagerte in der zweiten Hälfte der hier diskutierten Umbruchperiode zum Teil Solidarisierungen und Entwicklungen hin zu einem sowohl vom Individuum vertretenen als auch von der Belegschaft insgesamt vorangetriebenen betrieblichen Mitbestimmungsstreben, wie es sich aus den immer noch relativ stabilen Gruppenbeziehungen der Ortskameradschaft ergab.

Da waren zunächst einmal die (täglichen und/oder saisonalen) Pendlers, die aus der näheren Umgebung kamen und ihre Situation anders verarbeiteten als diejenigen Bergarbeiter, die auf den Lohn als einzige materielle Reproduktionsmöglichkeit angewiesen waren (daran änderte auch Gartenbau und Kleintierhaltung in den Bergarbeiterkolonien grundsätzlich nichts). Beispielsweise traten bei Auseinandersetzungen die 'ländlichen' Bergarbeiter, die aktuell einen Teil ihrer materiellen Reproduktion und ihres politisch-kulturellen Selbstverständnisses noch von und in der Landwirtschaft ableiteten, nicht in dem Maße fordernd und konsequent-politisch auf wie die 'vollen' Bergarbeiter, die ausschließlich auf den Lohn angewiesen waren und zudem ein anderes Selbstverständnis von der Bewältigung sozialer Konflikte aufgrund ihres traditionellen Rechtsbewußtseins entwickelt hatten.

Daneben waren die vor allem seit 1870 in den Ruhrkohlenbergbau strömenden östlichen (Fern)Wanderer noch eingebunden in zwar schon brüchige, aber dennoch vom Anspruch des Gutsherrn her noch aufrechterhaltene devotionale Verhaltensweisen, die ein grundsätzlich einheitliches, langfristig angelegtes Handeln aller Bergarbeiter (beispielsweise in der Form der gewerkschaftlichen Verbandsbildung) nicht zuließen. Die völlige Unkenntnis aller (wenigen) Rechte als Arbeiter und die von den Zechenleitungen noch bewußt geförderte herablassende Verachtung der alteingesessenen erfahrenen Bergarbeiter, die die Zuwanderer als Streikbrecher und Lohndrücker betrachteten <sup>1)</sup>, verstärkten nur noch die Angst und die Zurückhaltung der 'Neuen' und vertieften deren Isolierung. Eine solche Isolierung wirkte sich zu einer vor allem ethnisch bestimmten, im gesamtgesellschaftlichen Rahmen zusätzlich noch nach sozialen Klassen gegliederten Segregation aus, die auch durch die unterschiedliche Sprache und das kulturell bedingte unterschiedliche Verständnis vom Wesen und der Erscheinung bestimmter Dinge noch verstärkt wurde.

Nun milderte zwar das regionale Verteilungsmuster der Zuwanderung (sowohl auf bestimmte Ortskameradschaften/Zechen als auch auf bestimmte Wohnquartiere und Städte) die soziale Sprengkraft der sich aus der beruflichen, kulturellen, religiösen, ethnischen etc. Ungleichheit zwischen Alteingesessenen und Zuwanderern ergebenden latenten Konflikte und erleichterte die (geforderten) Bemühungen der Zuwanderer, die eigene Person mit der neuen Umwelt in einen stimmigen Zusammenhang zu bringen.

Auf der anderen Seite jedoch bedeutete die gegenseitige Abgrenzung zwischen den einzelnen Gruppierungen ein Fortbestehen der tatsächlichen Ungleichheiten und bestehenden Konkurrenzsituationen und der daraus subjektiv abgeleiteten, individuell wie auch kollektiv vertretenen Vorurteile gegen die jeweils anderen Gruppen. Insofern verschob sich das Problem

1) Die Zuwanderer ihrerseits verstärkten ihre Isolierung durch die eigenen Bemühungen, die geforderten Anpassungen im Betrieb durch einen erhöhten Leistungswillen zu erfüllen.

der Entwicklung solidarischer Handlungen nur um eine oder mehrere Stufen nach oben. Statt der individuell in der Ortskameradschaft wie in der Wohnheimheit/Straße ausgetragenen Konflikte zwischen den einzelnen Arbeitern bzw. Familienmitgliedern unterschiedlicher Herkunft verlagerten sich entsprechende Konfliktaustragungen infolge der Zentrierung der unterschiedlichen Gruppen auf bestimmte Ortskameradschaften/Schichten/Zechen und Regionen/Städte/Wohnkolonien/Straßen auf die Konkurrenz zwischen eben diesen Zusammenschlüssen und behinderten auch erheblich die gewerkschaftliche Organisierung. Die Denk- und Handlungsweisen der aus dem Osten in den Ruhrkohlenbergbau zugewanderten Arbeiter, die von Unsicherheiten geprägt waren, drückten sich konkret zunächst durch eine 'Nichtbefassung' mit bestimmten Problemen und Konflikten aus, bedeuteten also deren Verdrängung. Die ersten Zuwanderergenerationen überließen die arbeits- und betriebsbezogenen Konfliktaustragungen zunächst den 'alt-eingesessenen' Belegschaftsteilen, die ihrerseits wiederum versucht waren, ein Handlungsmonopol der betrieblichen und unmittelbar gewerkschaftlichen Interessenvertretung aufzubauen und darüberhinaus ihr Vorurteil über die kulturelle und letztlich politische Unfähigkeit der östlichen Zuwanderer bestätigt sahen.

Die beiden großen sich für die östlichen Zuwanderer ergebenden Probleme, die auch die gewerkschaftliche Verbandsbildung sowohl für alle Bergarbeiter insgesamt als auch zunächst nur für die Zugewanderten selbst stark behinderten - Anpassung an Industriearbeit in der Form der Lohnarbeit, spezifisch geprägt durch den Bergarbeiterberuf, und die Isolierung von anderen Bergarbeitergruppen aufgrund des politisch-kulturellen Unterschiedes -, konnten von den Betroffenen nicht in einem Arbeiterleben aufgearbeitet werden, sondern dazu bedurfte es noch bestimmter, auch subjektiv aufgenommener gesellschaftlicher Großerfahrungen, die von Generation zu Generation weitergegeben und verfeinert wurden.

Aber immerhin gelang gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode zumindest elementar eine berufliche und soziale Identitätsbildung in einer Generation, die dann für die fol-

genden Generationen der Zuwanderer fortgeschrittene Voraussetzungen darstellte und neue soziale und kulturelle Lebenschancen eröffnete. Sie begünstigte auch gewerkschaftliche Verbandsbildungen<sup>1)</sup>, die aber (später) aufgrund der Beschränktheit auf die polnisch-katholischen Bergarbeiter die Isolierung von der 'alteingesessenen' Bevölkerung nicht grundsätzlich aufhob.

Während die Zuwanderer in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen vor ganz neuen Anforderungen und Zwängen standen, hatten die 'alteingesessenen' Bergarbeiter mit dem dritten Lernschritt der kollektiven Verweigerung des Arbeitskräfteeinsatzes als Mittel zur Durchsetzung ihrer Forderungen einen Grad der sozialen Identität erreicht, der Versuche zur Überwindung nur lokal begrenzter, zeitlich beschränkter und vorgewerkschaftlicher Organisationsformen erlaubte.

Auch wenn solche Versuche bis 1889/90 aus den genannten Gründen fehlschlagen, bleibt der wesentliche Unterschied dieses dritten Lernschrittes im Vergleich zum zweiten Lernschritt in der substantiellen Veränderung des Konfliktverhaltens. Um den Stellenwert solcher Veränderungen des Denk- und Handlungsgefüges der Bergarbeiter zu verdeutlichen, sollen im folgenden kurz die Voraussetzungen und Bedingungen genannt werden, die latente Streikbereitschaft ermöglichen und darüberhinaus auch aktiv werden lassen.

Der Streik allgemein ist eine der Situation und Position des industriellen Lohnarbeiters adäquate kollektive Handlung, "die in ihrer spezifischen Rationalität gesellschaftliche Struktureffekte des Arbeits- und Produktionsprozesses darstellt"<sup>2)</sup>.

---

1) Polnische Bergarbeitergewerkschaften entstanden erst im Laufe der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen nach 1890.

2) S.Braun: Thesen zur Soziologie des Streiks. Das Beispiel des wilden Streiks in der BRD im September 1969, in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, hrsg. v.H.-D. Ortlieb u.a., 17. Jahr (1972), S. 235-252 (Sonderdruck), im folgenden zitiert als: Streik, S. 239.

Streiks als Produkte eines komplexen Bedingungszusammenhangs lassen sich allgemein nach drei Dimensionen gliedern <sup>1)</sup>:

1. Der institutionelle Rahmen einer industriellen Gesellschaft umfaßt

die Gesamtheit der rechtlich oder politisch abgesicherten und auf Dauer gestellten Einrichtungen und Festlegungen, denen gemäß sich ein gesellschaftlicher Zusammenhang als soziales System mit einer bestimmten "Gesetzlichkeit" und einer entsprechenden Typik der Verhaltensdispositionen konstituiert <sup>2)</sup>.

Die Eigentums-, Markt- und Vertragsverhältnisse geben den Rahmen für Organisationen und Interaktionen der Mitglieder der Gesellschaft. Sie schaffen eine "politische" Grundlage und Struktur, wie sie als kapitalistische Wirtschaftsweise diskutiert worden ist <sup>3)</sup>.

Die latente Streikbereitschaft des Lohnarbeiters als in der Tat einzig sicheres, jederzeit verfügbares Mittel ist

eine notwendige Folge der Wirksamkeit des institutionellen Rahmens kapitalistisch organisierter industrieller Produktionssysteme und eine normale Erscheinungsform 'ihrer Logik' und gesellschaftlicher Dynamik. Die 'soziale Logik' seiner Lage aufgrund des institutionellen Rahmens kapitalistischer Produktionsprozesse verursacht also den politischen Widerstand des Lohnarbeiters <sup>4)</sup>.

Streikbereitschaft wird also grundsätzlich nicht durch Gewerkschaften geschaffen und setzt jene auch nicht notwendigerweise voraus; im geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklungsprozeß werden dann Streiks gewerkschaftlich organisiert und nach Form und Inhalt geregelt. Der dritte Lernschritt der Bergarbeiter - die kollektive Verweigerung des Arbeitskräfteeinsatzes als Mittel zur Durchsetzung von Forderungen - umfaßt also die vorverbandliche Phase der Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins der Arbeiter.

2. Die organisatorische "Vermittlung" von Streiks ist vor

---

1) Vgl. im folgenden S.Braun: Streik, a.a.O., S.239 ff.

2) Ebenda, S. 241.

3) Vgl. dazu unsere Diskussionen in Kapitel 2.1. des Teil I (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).

4) S. Braun: Streik, a.a.O., S.242.



allem bedingt durch die von uns so genannte industrielle Arbeitsweise, wie sie den industriellen Arbeits- und Produktionsprozeß bestimmt, der

als eine komplex organisierte, d.h. durch die bewußt entworfene und flexibel praktizierte Differenzierung und Integrierung menschlicher Aktivitäten und Leistungen zur einheitlichen Erfüllung bestimmter Zwecke vermittelte Wirklichkeit erscheint 1).

Im Zuge des Fortschreitens der Industrialisierung, des - in Deutschland allerdings erst nach 1918 einsetzenden - gesellschaftlichen Demokratisierungsprozesses, der Notwendigkeit zunehmender sachverständiger bürokratischer Vermittlungen der Kapitalverwertung auf immer größerer Stufenleiter und insgesamt damit auch zur politischen Befriedung der Arbeitssphäre erweist es sich als zweckmäßig,

den institutionell vermittelten Interessengegensatz von "Kapital" und "Arbeit" sozusagen aus der betrieblichen Wirklichkeit auszugliedern und durch überbetriebliche Organisation in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einer politischen Regelung zugänglich zu machen, ... um u.a. Streikhandlungen als letztes strategisches Mittel der dafür zuständigen Organisationen abrufbar und verfügbar 2)

zu halten. -

Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Bemerkungen kann gesagt werden, daß der Streik der Essener Bergarbeiter (als dritter Lernschritt der Bergarbeiter) unter Bedingungen stattfand, denen die 'organisatorische Vermittlung' des Interessenkonflikts fehlte. Die Bergarbeiter mußten im Vorgriff auf eine noch nicht vorhandene funktionsfähige Gewerkschaft handeln, was letztlich ihr nach Beendigung der Streikaktionen erfolgtes Streben zur Schaffung einer dauerhaften, unmittelbaren Interessenvertretung mit erklärt.

3. Die Situationsbedingungen von Streiks schließen die subjektive Bereitschaft der Arbeiter zur Arbeitsniederlegung ein 3).

---

1) S. Braun: Streik, a.a.O., S.243.

2) Ebenda, S. 244.

3) In Teil I der Untersuchung führten wir dazu aus (S.170 f.): "Diese objektiven Grundlagen und Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens bedürfen, um handlungsrelevant zu werden, zugleich bestimmter subjektiver Bedingungen und Voraus-



Die in den 1870er Jahren schon relativ weit fortgeschrittene Marktvergesellschaftung der Bergarbeiter war eine wesentliche Voraussetzung für die subjektive Bereitschaft, zur Durchsetzung von Forderungen zu streiken. Damit war eine grundsätzliche Bedingung der Streikbereitschaft erfüllt, die davon ausgeht,

daß Arbeiter nur zum Streik neigen, wenn es ihnen notwendig erscheint, daß sie aber zur Feststellung der Notwendigkeit ihre eigenen Urteilskriterien entwickelt haben und eine spezifische Rationalität ausbilden. ... Es muß .. ein besonderer Widerspruch in der Situation vorliegen, der zum Handeln gewissermaßen zwingt, weil man sich bei aller Resignation gegenüber der eigenen Lage dies "nicht gefallen lassen" kann 1).

Eine solche Konstellation war erreicht, als die Essener Bergarbeiter ihre Arbeit verweigerten. Sie artikulierten damit ein politisches Mitbestimmungsstreben, das in seiner vorverbandlichen Phase noch gleichsam negativ gewendet war. Oder genauer gesagt: die durch autoritäre Verhältnisse

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1348:

setzungen beim industriellen Lohnarbeiter, die schließlich erst die Herausbildung einer rationalen, d.h. auf den unmittelbaren Arbeitszusammenhang des Betriebs gerichteten Solidarität als Voraussetzung betrieblichen Mit- und Selbstbestimmungsstrebens möglich machen.

Solche subjektiven Bedingungen ergeben sich ganz allgemein daraus, daß die ihrer Herkunft nach unterschiedlichen bäuerlich-handwerklichen Gruppen, die durch die Auflösung der gewohnten Arbeits- und Lebensverhältnisse und -sicherheiten das sich entwickelnde Proletariat bilden, durch die sich entfaltende bürgerliche Gesellschaft in eine neue gesellschaftliche Situation gestellt wurden. Diese durch die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise einerseits und die individualistisch-liberale Handlungs- und Integrationsweise andererseits bestimmte Situation verlangt von den Arbeitern im Denken und Handeln zunächst ihre zumindest praktische, dann aber auch theoretische Bewältigung, indem sie die überlieferten Handlungs- und Interpretationsmuster ablegen und aufarbeiten und zugleich sich neue und situationsangemessene Handlungs- und Interpretationsmuster entwickeln und aneignen. Nur auf diese Weise können die Arbeiter die für ihr ökonomisches wie politisches Handeln im institutionellen Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft und der ihr entsprechenden Klassenstruktur erforderliche, aber nicht mehr traditionell gegebene, sondern rational zu erarbeitende Gemeinsamkeit der Situationsdefinition entwickeln und wirksam machen, die Voraussetzung der Entfaltung sowohl der Arbeiterbewegung als auch des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens ist."

1) S.Braun: Streik, a.a.O., S. 248.

erzwungene Bereitschaft zur Handlung und Machtausübung als der extremen Form wirtschaftlicher Opposition bedeutete zugleich (in der Tendenz) die subjektiv vollzogene Lösung von ständischen Verhältnissen, in denen Arbeit und Beruf anerkannt waren.

Der Streik war Ausdruck der Erkenntnis, daß die Arbeit die entscheidende Basis zur materiellen Reproduktion war. Insofern war Streik nichts anderes als das (jetzt primär ökonomisch bedingte) Streben nach Anerkennung der Arbeit, wobei diese Anerkennung aber auf einer ganz anderen Basis als vor 1850 verlangt wurde.

Die Bergarbeiter mußten den traditionellen Pazifismus gegenüber den "Oberen" und ihre devotionalen Verhaltensweisen innerlich überwinden bzw. wurden auch durch die äußeren Verhältnisse dazu gezwungen, gegen die Regeln dieses Pazifismus zu verstoßen, um zur Arbeitsniederlegung bereit zu sein.

Mit der Niederlegung der Arbeit war zugleich auch ein rationaler Versuch zur Überwindung letztlich irrationaler, individueller Bewußtseinsstrukturen verbunden, denn der Streik war auch ein "kollektiver Versuch der Abwehr von Angst" <sup>1)</sup> aufgrund von Verhaltensunsicherheiten angesichts der neuartigen Anforderungen und Zwänge der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik.

Damit hatten die Bergarbeiter, oder genauer: nur ein bestimmter Teil, die Ebene der reinen Reflexion der eigenen Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter verlassen in Richtung der Entwicklung einer politischen Handlungskompetenz und der Artikulierung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens. Diese beiden Ebenen müssen unterschieden werden; die erste Ebene umfaßt die grundsätzliche politische Definition der Situation und Position als industrieller Lohnarbeiter. Da aber notwendige und hinreichende Voraussetzungen zur politischen Handlung - als zweite Ebene - nicht allein durch Lernprozesse erfüllt werden, wird die zweite Ebene vor allem auch durch eine bewußte Entscheidung erreicht.

---

1) D.Puls, a.a.O., S.195.

Die Entwicklung von markt- und vertragsbedingten Interessen ist nur bei einer aktiven Minderheit der Bergarbeiter zu politischem Verhalten verarbeitet worden, im übrigen gilt diese Feststellung auch für den vierten Lernschritt der Bergarbeiter, der sich vor allem durch die gewerkschaftliche Verbandsbildung als organisierte, dauerhafte, unmittelbare Interessenvertretung auszeichnete.

Allerdings ist die Feststellung der politischen Umsetzung von markt- und vertragsbedingten Interessen neben anderen schon gemachten Einschränkungen (die mit dem Scheitern der Gründung von dauerhaften Interessenvertretungen bis 1889/90 zusammenhängen) auch dahingehend wieder ein Stück zurückzunehmen, als der Zeitpunkt der Streiks (Spätsommer 1868 und Sommer 1872) taktisch äußerst unglücklich war. Da der Nachfragedruck auf Kohle in den Sommermonaten sehr zurückging, konnten es sich die Bergbau-Unternehmer in dieser Hinsicht durchaus leisten, auf einige Zeit die Kohlenförderung unterbrechen zu lassen. Darüberhinaus konnten bestehende Halden abgebaut werden - vom betriebswirtschaftlichen Standpunkt eine geradezu günstige Entwicklung.

Das zeigt auf, daß sich die Bergarbeiter den Zeitpunkt des Streiks haben aufdrängen lassen und (noch) nicht fähig waren, den Streik als letztes und wirksamstes Mittel taktisch und strategisch so einzusetzen, daß er die Unternehmer nicht nur in ihrem Selbstverständnis und politischen Herrschaftsansprüchen traf, sondern vor allem auch in höchste ökonomische Bedrängnis brachte - wie dies ein Streikzeitpunkt während des Winters zweifellos bewirkt hätte.

Ein solcher Mangel an taktisch-strategischen Überlegungen war aber auch in der Entwicklung zum vierten Lernschritt der gewerkschaftlichen Verbandsbildung zu vermerken <sup>1)</sup>.

---

1) Obwohl immerhin während des Streiks von 1889 die Stahlproduktion aufgrund von Kohlenmangel gedrosselt werden mußte.

5. Die Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierte, dauerhafte, unmittelbare Interessenvertretung<sup>1)</sup>

Die dauerhafte gewerkschaftliche Verbandsbildung als vierter Lernschritt der Bergarbeiter, der zugleich vorläufiger Höhepunkt und Abschluß der prozeßhaften Entwicklung des Denk- und Verhaltensgefüges der Bergarbeiter im Ruhrgebiet während der Umbruchperiode ist, wurde erst an deren Ende verläßlich und auch erst in groben Umrissen sichtbar. Insofern ist das damit zum Ausdruck kommende, als unmittelbar politisch zu bezeichnende Mitbestimmungsstreben der Bergarbeiter auch Ansatzpunkt zur Entfaltung eines politischen Selbstbewußtseins (im Sinne des "consciousness of kind"), wie es dann aber erst während der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen nach 1890 erfolgte.

Diskutiert werden soll der vierte Lernschritt am Beispiel der sich an den Streik von 1889 anschließenden gewerkschaftlichen Verbandsbildungen<sup>2)</sup>.

---

1) Im folgenden soll - wie auch schon vorher - aus sachlichen Gründen auf die Entwicklung der Industriebürokratie, der kaufmännischen und technischen Angestellten und deren Interessen und Loyalitäten nicht eingegangen werden. Wie schon in den Kapiteln 2.3.2.1.1. (Technische und ökonomische Expansion des Bergbaus) und 2.3.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft) ausgeführt, setzte die Entwicklung der Industriebürokratie im Bergbau erst um 1880 stärker ein, und besaßen die "Grubenbeamten" unternehmerähnliche Dispositionsspielräume, so daß bei deren Organisationen zur Vertretung ihrer "Standesinteressen" eine eindeutige Zuordnung weder zu Unternehmerorganisationen noch gar zu Arbeiterverbänden möglich ist. Siehe zu entsprechenden Interessenkoalitionen, die sich entscheidend erst gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode entwickelten, W. Kulemann, a.a.O., Band 1, S. 192-196 ("Deutscher Gruben- und Fabrikbeamtenverband", "Verband technischer Grubenbeamtenvereine im Oberbergamtsbezirk Dortmund" und "Deutscher Steigerverband"). Eine ausführliche Diskussion der Industriebürokratie und der Stellung und Organisation der Angestellten erfolgt daher erst mit der Diskussion der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1890-1914 in Kapitel 3.1.4.1. (Die Entstehung der Industriebürokratie).

2) Vgl. im folgenden K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 580-587. Siehe zu den '1889/90er Ereignissen' auch W. Köllmann, A. Gladen (Hrsg.): Der Bergarbeiterstreik von 1889

Schon im Sommer 1888 gab es erhebliche Unruhen unter den Ruhrbergarbeitern, deren Forderungen auf die Einbeziehung der Familienangehörigen in die knappschaftliche Krankenfürsorge, die freie Arztwahl über die Gruppe der Knappschaftsärzte hinaus und die freie, direkte und geheime Wahl der Knappschaftsältesten abzielten. Die Delegiertenkonferenzen der Knappenvereine, auf denen die Forderungen beschlossen wurden, hatten während der Dauer der Sozialistengesetze die Funktion eines "unpolitischen Organisationsersatzes".

Auf einer weiteren Delegiertenversammlung im Januar 1889 wurden über die Herbst 1888 erhobenen Forderungen hinaus noch Lohn- und Arbeitszeitfragen mit einbezogen.

Es waren wiederum vor allem die Essener Bergarbeiter - in diesem Raum war das katholische Knappenvereinswesen fest verankert und zugleich der christlich-soziale Einfluß besonders hoch -, die in zwei Versammlungen am 10. März und 8. April 1889 unter Wahrung der parteipolitischen Neutralität eine 15 %ige Lohnerhöhung, Einschränkung der Überschichten, Achtstundenschicht und verschiedene Verbesserungen der Arbeitsbedingungen forderten <sup>1)</sup>. Auf den nachfolgenden Bergarbeiterversammlungen rieten die Bergarbeiterführer von Kampfkationen ab, wurden aber von den Ereignissen überrollt. Denn am 25. April 1889 streikten spontan und nur vorübergehend junge Schlepper und Pferdejugen in Zechen des Bochumer Raums, am 1. und 3. Mai auf Essener Zechen und im Raum Gelsenkirchen und Herne am folgenden Tag.

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1352:  
und die Gründung des "Alten Verbandes" in ausgewählten Dokumenten der Zeit, Bochum 1969; sowie auch V.Böhmert: Der Streik der Kohlenbergleute vom Mai 1889, in: Der Arbeiterfreund. Zeitschrift des Central-Vereins für das Wohl der arbeitenden Klassen, 27. Jg. 1889, S. 133-168, im folgenden zitiert als: Streik.

1) Zu den einzelnen Forderungen siehe O.Hue: Bergarbeiter, a.a.O., Band 2, S.356; weiter den Bericht des Regierungspräsidenten Düsseldorf an den Handelsminister und den Minister des Inneren zu Berlin vom 10.Mai 1889, in: G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 210-213, S.211; sowie den Bericht des Bergreviers Essen an das Oberbergamt Dortmund vom 13.Juli 1889, in:G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.218 f.



Die Nachrichten vom Streik verbreiteten sich wie ein Lauffeuer durch das ganze Ruhrgebiet und versetzten alle Beteiligten in eine nervöse Spannung, es folgten reihenweise weitere Arbeitsniederlegungen, nun vor allem schon von den erfahrenen Hauern getragen. Durch blutige Zusammenstöße zwischen Streikenden auf der einen Seite und Zechenbeamten, örtlichen Polizeiorganen und dem eiligst herbeigerufenen Militär auf der anderen Seite, die Verletzte und Tote kosteten, wurde die Stimmung noch weiter angeheizt.

Während einer Dortmunder Bergarbeiterversammlung am 9. Mai 1889 kam der Gedanke einer bergmännischen Deputation an den Kaiser auf und gewann schnell an Anhängern. Entsprechend wurde eine Delegation gewählt (Bunte, Schröder und Siegel). Begünstigt durch die damals noch vorhandenen sozialreformistischen und politisch-liberalen Vorstellungen Wilhelms II, durch die Fürsprache des Münsteraner Oberpräsidenten, erfolgte sehr schnell eine in der Öffentlichkeit als Sensation empfundene kaiserliche Audienz für die Bergarbeiterdelegierten am 14. Mai 1889 in Berlin - und dies auf dem Höhepunkt des Streikgeschehens (am 14. Mai streikten über 87 000 von 104 000 Ruhrbergarbeitern).

Die Delegierten legten dem Kaiser einen Katalog vor, der zehn Wünsche enthielt und welcher vom Vorsitzenden des Vereins für die bergbaulichen Interessen im Bezirk Dortmund, Hammacher, als geeignete Grundlage zur Verständigung mit den Grubenvorständen per Protokoll anerkannt wurde <sup>1)</sup>.

Die Bergarbeiter hatten damit bewiesen, daß sie es sehr wohl verstanden, mit ihren Forderungen und in entsprechenden Verhandlungen eine taktisch kluge Position einzunehmen, die es den Bergbau-Unternehmern durchaus möglich gemacht hätte, ohne Gesichtsverlust einen Kompromiß mit den Arbeitern einzugehen.

Aber die Mehrzahl der Bergbauunternehmer distanzierte sich von der kompromißhaften Haltung des Bergbauvereinsvorsitzenden Hammacher, der ja immerhin mit der Praktizierung des Prinzips des Dialogs und der Verhandlung begonnen hatte,

1) In V.Böhmert: Streik, a.a.O., S.140 f. Siehe zur vermittelnden Rolle des Kaisers dessen Antworten an die Arbeiterdelegierten und die Delegierten der Arbeitgeber, die am 16. Mai eine Audienz hatten, in V.Böhmert: Streik, a.a.O., S.141-143



und erklärte in einer scharf formulierten Resolution den Bergarbeiterstreik als ungesetzlich. Sie signalisierte nur in dem Fall Verhandlungsbereitschaft, wenn die Bergarbeiter die Arbeit vorher wieder aufnehmen würden <sup>1)</sup>; sie verlangte damit eine vollständige politische Kapitulation der Arbeiter.

Folgerichtig rückten die Bergbau-Unternehmer auch nach ihrer Audienz beim Kaiser am 16. Mai und trotz des von Hammacher mit verabschiedeten "Berliner Protokolls", in dem eine angemessene Lohnerhöhung, eine achtstündige Normal-schicht ohne Einrechnung von Ein- und Ausfahrt und die Regelung der Überschichtenfrage jeweils im Benehmen mit Vertrauensmännerausschüssen der Belegschaften zugesagt worden waren, von solchen Vereinbarungen ab <sup>2)</sup>. Im sogenannten Essener Protokoll sagten die Bergbau-Unternehmer zwar Lohnerhöhungen nach Wiederaufnahme der Arbeit zu, lehnten aber die Bildung von Vertrauensmännerausschüssen ab und verwässerten ihre Zusagen zur Arbeitszeit.

Die Streikbereitschaft der Bergarbeiter bröckelte nach der Kaiseraudienz, dem Berliner Verhandlungsergebnis und der am 19. Mai erfolgten Zustimmung der Belegschaftsdelegierten zum Essener Protokoll ab. Wenn sich trotz allem der Streik der Bergarbeiter bis Ende des Monats Mai hinzog und sich auf andere, entferntere Bergbauggebiete ausdehnte (Saar, Zwickau und Oberschlesien) <sup>3)</sup>, so war dies vor allem durch

1) In: V.Bohmert: Streik, a.a.O., S.138 f.

2) Hammacher mußte später von seinem Posten als Bergbauvereinsvorsitzender zurücktreten, vgl. dazu auch K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.586.

3) Der Streik in Oberschlesien war im Vergleich zu dem im Ruhrkohlenbergbau sehr viel vorindustriell-privater, die einzelnen "Lernschritte" der oberschlesischen Bergarbeiter liefen mit einer erheblichen zeitlichen Verzögerung ab und lassen sich - ähnlich wie bei den (niederschlesischen) Waldenburger Bergarbeitern - nicht so deutlich voneinander abgrenzen; vgl. zu den Streiks im oberschlesischen Kohlenrevier D.Puls, a.a.O., S.175, 183-194, 209 und 215, L.Schofer: Modernization, Bureaucratization, and the Study of Labor History: Lessons from Upper Silesia, 1865-1914, in: Sozialgeschichte heute, hrsg. v.H.-U.Weehler, Göttingen 1974, S. 467-478, im folgenden zitiert als: Modernization, S. 469 ff. sowie ders.: Labor force, a.a.O., S.145 ff.

die unterschiedlichen Handlungen der Bergbau-Unternehmer mit begründet, die keineswegs geschlossen dem Essener Protokoll zustimmten.

Als deutlich wurde, daß viele Unternehmer auch von diesen - im Vergleich zum Berliner Kompromiß noch verwässerten - Zusagen abrückten, proklamierte das Zentralstreikkomitee am 24. Mai erneut den Streik und erhob nun die Zusagen des Berliner Protokolls zu den Streikforderungen <sup>1)</sup>.

Die (trotz mancher Ausnahmen) zunehmend verhärtete Unternehmerhaltung, vor allem aber die schlechte finanzielle Lage der Streikenden machten eine Streikfortsetzung unmöglich. Faktisch war der Streik Anfang Juni beendet. Nachdem auch das Militär abgezogen worden war, mehrten sich die Maßregelungen der Streikführer durch die Bergbau-Unternehmer <sup>2)</sup>, zudem die Behörden am 27. Mai das Zentralstreikkomitee verhaften ließen und die Staatsanwaltschaften Hausdurchsuchungen veranstalteten, Anklagen erhoben und auch schon die ersten Urteile gegen Streikende und Streikführer ergingen.

Um die Bedingungen der Gewerkschaftsgründungen hinreichend zu analysieren, ist es notwendig, deutlich zu machen, wie groß die Enttäuschung der Bergarbeiter war, daß trotz der Berliner und Essener Protokolle, der vermittelnden Rolle des Kaisers, der von vielen Seiten bekundeten Anerkennung der Berechtigung der Forderungen der Bergarbeiter, des Einsatzes des Streikmittels zur Durchsetzung der Forderungen das materielle Streikergebnis mehr als mager war, und die Anerkennung als verhandlungsberechtigtes und nur freivertraglich gebundenes Mitglied der bürgerlichen Gesellschaft mit der Zurückweisung der Forderungen nach Einrichtung von Arbeiterausschüssen durch die Bergbau-Unternehmer verweigert wurde <sup>3)</sup>.

---

1) In V.Böhmert: Streik, a.a.O., S.147 f.

2) So wurde eine geheime Sperrvereinbarung der Unternehmer beschlossen, die mit dem 27. Mai eine Frist zur Wiederaufnahme der Arbeit setzte, andernfalls sollten alle danach noch Streikenden mit der Kündigung überzogen werden, vgl. dazu auch L.Rothert, a.a.O., S.65.

3) Der evangelische Pfarrer Lic. Weber, ein engagierter Sozialreformer, nahm die einzelnen Klagen der Bergarbeiter zum Anlaß, in einem Schreiben an den preußischen Innenminister

In dem erwähnten Schreiben des Pfarrers Lic. Weber sind zwei wesentliche Punkte genannt, die über die Lohn- und unmittelbaren Arbeitsbedingungen hinausgingen:

Ein zweiter tatsächlicher Übelstand ist die gering-schätzig und mißachtende Behandlung der Bergleute durch manche junge Steiger und das vornehme Sich-Zurückhalten der Zechendirektoren von jeder Berührung mit den Arbeitern, wodurch die soziale Kluft schon jetzt in schreckenerregender Weise aufgeklafft ist. In den Evangelischen Arbeitervereinen, die den sozialen Frieden in jeder Weise anstreben, sieht man diese Herren fast nie.

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1356:

die Berechtigung der Forderungen zu unterstreichen (Brief des Ministers der öffentlichen Arbeiten Maybach an das Oberbergamt Dortmund vom 28. Mai 1889, mit der "Abschrift einer ihm vom Minister des Inneren übersandten Eingabe des Pfarrers Lic. Weber zu M.Gladbach ... zur Kenntnisnahme und ... zur Berücksichtigung bei der mittelst Erlasses vom 25. Mai d.J. angeordneten Prüfung der Beschwerden und Forderungen der ausständigen Bergleute des dortigen Bezirks", in: G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.215-217). Der Pfarrer verwies darin auf den schlechten Gesundheitszustand, auf die Steigerwillkür, auf die fehlende Belegschaftsvertretung und auf mangelhafte Bildungseinrichtungen. In dem "Ergebnis der Untersuchung der Betriebs- und Arbeitsverhältnisse auf den Kohlengruben des Regierungsbezirks Düsseldorf", das von einer Kommission unter dem Vorsitz des Düsseldorfer Regierungspräsidenten v. Berlepsch erstellt worden war (Regierungspräsident Düsseldorf an Oberbergamt Dortmund vom 27. Juli 1889, in: G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 219-228) fällt eine recht differenzierte Betrachtung der Arbeitsverhältnisse durch die Untersuchungskommission auf, die nicht rundweg alle Forderungen der Bergarbeiter ablehnte und sogar einige Vorschläge zur Abschaffung gewisser Übelstände unterbreitete (so zum Beispiel die Veröffentlichung von Lohnstatistiken, die die Nettoverdienste und die Abzüge getrennt ausweisen sollten, die Erichtung von Schiedsgerichten etc.).

Die mit dem Begriff 'Grubenmilitarismus' zu kennzeichnende Betriebspolitik der Bergbau-Unternehmer hat sich nach dem Streik von 1889 nur noch verhärtet: "Künftig sollte das Verharren auf vermeintlichen Rechtspositionen, insbesondere die Ablehnung von Verhandlungen wie überhaupt die Aberkennung jeglicher Verhandlungsmandate von Bergarbeiterdelegierten die Stellung der Arbeitgeber in Konflikten bestimmen" (K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.588). Siehe dazu vor allem auch die Ausführungen zu der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen nach 1890 und hier vor allem das Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905). Das staatliche Handeln hingegen bezog mehr und mehr sozialpolitische Ordnungsfunktionen mit in seinen Aufgabenbereich

Die Steigerwillkür war seit den 1860er Jahren immer schon ein wesentlicher Grund für Beschwerden der Bergarbeiter gewesen. Die Forderung nach deren Abschaffung war verbunden mit einem moralischen Mitbestimmungsstreben, vom Unternehmer und der Gesellschaft als tätiges und Verantwortung tragendes Individuum anerkannt zu werden <sup>1)</sup>.

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1357:

- einerseits in Fortsetzung der Bismarckschen antibürgerlichen Sozialpolitik, andererseits jedoch auch in Abkehr von der repressiven Funktion der sozialordnenden halbfeudalen Politik Bismarcks durch die Nichtverlängerung der Sozialistengesetze und die politisch bestimmte Errichtungsmöglichkeit von Arbeiterausschüssen in der Allgemeinen Gewerbeordnungsnovelle von 1891 und der Berggesetznovelle von 1892. Damit wurden moderne - dem Kapitalismus angemessene - Ausgleichsfunktionen des Staates vermischt mit alten ständisch-feudalen Umsoorgungsstrategien, wiesie gerade im Bergbau üblich waren (siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.2. 1.2. (Die preußische Bergrechtsreform) und auf einer etwas allgemeineren Ebene Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie)).

Eine solche, nach dem Streik von 1889 etwas veränderte staatliche Haltung zu der Integration industrieller Lohnarbeiter in den Betrieb und die Gesellschaft war begründet durch die drastisch wirkende Erkenntnis, daß die Kohlenförderung sowohl eine wesentliche Grundbedingung für die weitere Industrialisierung Deutschlands als auch der militärischen Ausrüstung (zum Beispiel Flotte) war, gepaart mit bestimmten sozialpolitischen und politisch-liberalen Ambitionen des jungen Wilhelms II im gesellschaftlichen Rahmen der nur kurz andauernden Renaissance einer wirtschafts- und politisch-liberalen Politik um 1890 (siehe dazu auch die Februar-Erlasse Wilhelms II von 1890, in welcher gesetzlich verankerte Arbeiterausschüsse angekündigt werden, zum Teil abgedruckt in G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 233).

Entsprechend verpflichtete das Gewerbeberichtsgesetz 1890 den Bergbau zur Einrichtung von Berggewerbegerichten, und die Novelle zum Allgemeinen Berggesetz von 1892 (die im übrigen die Position der Bergbehörden in Arbeitsangelegenheiten stärkte und zum Beispiel genehmigungspflichtige Arbeitsordnungen vorschrieb) ermöglichte die Bildung von Arbeiterausschüssen (siehe dazu das schon genannte Kapitel 3.2.1.2.3. und hier insbesondere den Abschnitt "Zur staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung und ihre Bedeutung für die Entwicklung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften"). Damit war von staatlicher Seite der Beginn des Prinzips von Dialog und Verhandlung gemacht worden, der eine Rationalisierung der sozialen Beziehungen in der Form der Libe-

Es waren also gar nicht einmal so sehr die Lohnfrage und jene der Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, die die Bergarbeiter zu ihrem Handeln trieben, sondern die auf Entrechtung abzielende, autoritäre Obrigkeitssauffassung vorbürgerlicher Tradition, wie sie im Fürsorgeprinzip zum Ausdruck kam, und der die Bergarbeiter machtlos gegenüberstanden.

Ein solches Verhältnis zwischen Bergbau-Unternehmern und Bergarbeitern prägte auch die konkrete Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitverlängerung, Wagnennullen, Lohnreduzierungen etc.) durch die Unternehmer.

Da den Bergarbeitern dieser Zusammenhang bewußt war, erhoben sie die Forderung nach sachgerechter Behandlung seitens der Unternehmer/Vorgesetzten, deren Erfüllung und Kontrolle durch die Bergarbeiter selbst in Verhandlungen zwischen Zechenleitungen und Belegschaften erreicht werden sollten.

Unter solchen Bedingungen ist auch die während des Streiks von 1889 immer stärker in den Vordergrund getretene Forderung nach eigenen Vertretungsorganen zu verstehen, die der Pfarrer Weber so beschrieb:

Ein dritter Übelstand ist der Mangel einer geordneten friedlichen Vertretung der Belegschaften gegenüber den Zechenverwaltungen. Die Leute waren aufs tiefste erbittert, daß man ihnen den Ausschuß von 3 Mann für jede Zeche nicht habe bewilligen wollen und sehen darin den Hintergedanken, daß man bei der Verständigung über die Überschichten sie wieder als Einzelne lassen und weil sie als Einzelne nicht Widerstand leisten könnten, das ganze Unwesen so weiter bestehen lassen wolle. Deshalb in erster Linie haben sie die Kampforganisation des Streikes weiterbestehen lassen.

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 1) von Seite 1358: ralisierung (wie sie auch vom "Verein für Sozialpolitik" gefordert wurde) darstellte.

1) Siehe dazu die ausführliche Diskussion im Zusammenhang mit dem zweiten Lernschritt der Bergarbeiter. Der Pfarrer Weber schrieb dazu in Wiedergabe seiner Gespräche mit Bergarbeitern in dem schon erwähnten Schreiben an den preussischen Innenminister: "... Die mutmaßlichen moralischen Folgen der Bewegung traten mir darin hervor, daß sie sagten: "Man hat immer auf den Bergmann herabgesehen, jetzt hat man erkannt, daß der ganze Staat auf seiner Arbeit ruht". Ich halte es für eine unverzeihliche und gar nicht wieder gut zu machende Verschuldung der Zechenverwaltungen, daß sie die Bergleute erst diese Kraftprobe haben machen lassen,



Hier sind die ersten Ansatzpunkte dafür zu sehen, daß dauerhafte, über den einzelnen Anlaß hinausgehende Interessenvertretungen von den Bergarbeitern als notwendig erachtet wurden, damit bestimmte unmittelbare legitime Interessen geklärt, in kontinuierlichen Verhandlungen mit den Unternehmen thematisiert und durchgesetzt sowie die Einhaltung der Abmachungen auch ständig kontrolliert werden konnten <sup>1)</sup>.

Das Spezifische des Bergarbeiterverhaltens - trotz Streiks und (später erfolgter) gewerkschaftlicher Verbandsbildung - war ihre starke "Staatsorientierung", die als Relikt ständisch-korporativer Konfliktregelung anzusehen ist. Darüber hinaus entsprach ein solches Verhalten auch der allgemeinen vor allem nach 1870 verstärkten Strömung nationaler Orientierung und war daneben noch Ausdruck der Forderung nach staatlicher Kontroll- und Ausgleichsfunktion in einer kapitalistisch verfaßten bürgerlichen Gesellschaft.

Die "moderne" Funktion der bergarbeiterlichen "Staatsorientierung" ergänzte sich somit mit dem nach 1890 durch die Nichtverlängerung der Sozialistengesetze und die gesetzlich gegebene Möglichkeit zur Errichtung betrieblicher Arbeiterausschüsse gekennzeichneten Beginn der Gesprächsbereitschaft des Staates über die Folgen der Industrialisierung unter kapitalistischen Bedingungen für die Arbeiter.

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1359:  
ehe sie billigen Wünschen (wie in dem Zirkular vom 7. April) entgegenkamen."

1) Die staatlichen Behörden lehnten noch im Sommer 1889 die Einrichtung von Ältesten-Kollegien ab (um kurze Zeit danach per Gesetz eine solche Möglichkeit doch einzuräumen), wie es der Düsseldorfer Regierungspräsident in der schon genannten Abschlußuntersuchung der Betriebs- und Arbeitsverhältnisse vom 27. Juli 1889 formulierte (in G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 227 f.):

"Die Einrichtung von Ältesten-Kollegien auf den einzelnen Zechen scheint den Mitgliedern der Untersuchungskommissionen zur Zeit nicht angezeigt. Die Belegschaften sind hierzu meist zu groß, ohne inneren Zusammenhang, wechselnd und mit zu zerstreuten Wohnsitzen. Das Kollegium verliert - wie die Erfahrungen der während des Streikes gewählten Delegierten beweisen - das Vertrauen der Arbeiter und wird völlig macht- und einflußlos, sobald es sich vernünftig benimmt; es muß Opposition machen und wird ein ständiges Streik-Komitee bilden, wenn es den Arbeitern genügen will."

Insgesamt war hier sowohl von Seiten der Bergarbeiter als auch des Staates die Eröffnung eines Prozesses der Rationalisierung der sozialen Beziehungen im Sinne ihrer Liberalisierung erfolgt, der auch erheblich das Unternehmerverhalten mit beeinflusste.

Die "Kaiserdelegation" der Bergarbeiter war typisch für eine solche "Staatsorientierung" <sup>1)</sup> in einem nun 'offeneren' gesellschaftlichen Rahmen. Sie ist aber keineswegs zu verwechseln mit dem Glauben an die Überparteilichkeit der staatlichen Behörden, wie er zur Zeit der Bergrechtsreform unter den Bergarbeitern noch vorgeherrscht hat und mit dem ersten Lernschritt beschrieben wurde. Vielmehr hatten die Bergarbeiter in Ansätzen die für die bürgerliche Gesellschaft typische Trennung von Ökonomie und Politik insofern für ihr strategisches Kalkül verarbeitet, als sie die Macht des Staates in ihrem eigenen Interesse zu nutzen suchten und somit einen zusätzlichen (allerdings noch in den Anfängen sich befindlichen) Lernschritt vollzogen.

Daneben war der direkte Weg zum Monarchen - sicherlich auch in Erinnerung an dessen vor 1850 gültige Rolle als oberster Bergherr - zum Teil auch der Ratlosigkeit der Bergarbeiter geschuldet, die angesichts der sich verhärtenden Haltung der Bergbau-Unternehmer und der offenkundigen Machtlosigkeit der staatlichen Bergbaubehörden in Fragen der direkten Beeinflussung der Unternehmer <sup>2)</sup> eine Kompromißbereitschaft nur beim

---

1) Der Petitionsweg als Teil der ständisch geprägten Konfliktregelung wurde auch in Folge der Repression der Sozialistengesetze von den Bergarbeitern nach 1878 wieder stärker beschritten, wobei sich aber daneben die durch autoritäre Verhältnisse erzwungene Bereitschaft zum Handeln und zur Machtausübung immer weiter ausbreitete.

2) Die ungenügende Kompetenz der staatlichen Behörden wird auch in einem Brief des Ministers für öffentliche Arbeiten, Maybach, an das Oberbergamt Dortmund vom 18. Mai 1889 dokumentiert (in G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 228 f.): "Aus Anlaß der im Westfälischen und neuerdings auch im Niederschlesischen Reviere zwischen den Bergwerksbesitzern und den Bergarbeitern ausgebrochenen Streitigkeiten habe ich die Bemerkung machen müssen, daß die gegenwärtig bestehenden Vorschriften den Bergbehörden keine genügende Handhabe bieten, zur Abstellung begründeter Beschwerden der Bergleute

Souverän vermuteten - zumal Wilhelm II zu Beginn seiner Amtszeit durchaus sozialreformerischen und politisch-liberalen Vorstellungen nachhing.

Der oben schon erwähnte Bericht des Pfarrers Lic. Weber trifft wohl genau die Stimmung der streikenden Bergarbeiter:

Ich will von den anderen Übelständen nicht sprechen, sondern jetzt auf die Stimmungen der Leute kommen. Die Leute schienen mir tief, ja heillos verbittert. Ein lange angesamelter Groll war mit elementarer Gewalt zum Ausbruch gekommen. Als ich ihnen im Eisenbahncoupe unmittelbar vor der Bochumer Versammlung am vorigen Sonntag sagte, daß sie unter allen Umständen ihrem Kaiser zu Liebe heute den Frieden beschließen müßten, gaben sie zur Antwort: "Ja, um des Kaisers willen, wollen wir es tun, aber nicht um der Arbeitgeber willen".

Auch die am 9. Mai 1889 (während des Streiks) in Bochum stattfindende Bergarbeiterversammlung

verlief in bester Ruhe und Ordnung. ... Bergmann Theodor Klotz begann mit einem Glückauf und brachte sodann in kurzen, kernigen Worten ein Hoch auf den Kaiser aus, in welches die Versammlung dreimal begeistert einstimmte 1).

Untrennbar mit der einerseits noch ständisch geprägten, andererseits aber schon als Beginn strategischen Denkens zu kennzeichnenden "Staatsorientierung" war das ruhige und besonnene Handeln der Streikenden verbunden.

Der Amtmann von Bochum-Nord meldete zu Streikbeginn der Belegschaften auf den Zechen Hannibal und Hannover an den Landrat, daß die älteren Bergarbeiter versuchten, "die jüngeren Streikgenossen von Exzessen fernzuhalten" 2), und der

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1361:  
in Beziehung auf ihr Arbeitsverhältnis rechtzeitig geeignete Anordnungen zu treffen bzw. bei derartigen Streitigkeiten, namentlich wenn sie zu teilweisen oder allgemeinen Arbeits-einstellungen geführt haben, die vermittelnde Rolle zu übernehmen, wozu sie sonst nach der Natur ihrer Stellung vorzugsweise berufen erscheinen. Ich wünsche deshalb die Ansicht der königlichen Oberbergämter darüber zu vernehmen, welche Anordnungen etwa zu treffen sein möchten, um in der gedachten Beziehung Wandel zu schaffen. (...)"

1) So die Zeitung 'Märkischer Sprecher' vom 8. Mai 1889, zitiert nach L. Rothert, a.a.O., S.52.

2) Zitiert nach L. Rothert, a.a.O., S.52.

Regierungspräsident in Düsseldorf vermeldete unter anderem in seinem Bericht an den Handelsminister und den Minister des Inneren zu Berlin vom 10. Mai 1889 <sup>1)</sup>:

Auf die Frage der Direktoren, Betriebsführer etc., warum sie denn streiken wollten, geben die Arbeiter zu meist entweder gar keine Antwort oder begnügen sich mit der allgemeinen Redewendung, daß sie mehr haben wollten. Ruhig, wie sie gekommen, pflegt die ausständige Belegschaft sich darauf auch wieder zu entfernen ... Es streiken jetzt im hiesigen Bezirk zwischen 6 und 7000 Mann. Die öffentliche Ruhe und Ordnung ist bisher nirgends gestört worden. Zwar laufen von vielen Seiten, besonders von den Direktoren der noch fördernden Zechen, Klagen darüber ein, daß die bei der Arbeit verbliebenen Arbeiter von den streikenden bedroht würden. Jedoch ist es trotz der eingehendsten und eifrigsten Ermittlungen den Polizeibehörden bis jetzt nur ein einziges Mal gelungen, einen Fall solcher Bedrohung festzustellen. Gegen die beiden Kontravenienten ist inzwischen Haftbefehl erlassen worden. (...)

Das oben schon zitierte Ergebnis der Untersuchung der Betriebs- und Arbeitsverhältnisse auf den Kohlengruben des Regierungsbezirks Düsseldorf <sup>2)</sup> gibt einen wichtigen Hinweis auf den Zusammenhang zwischen dem ruhigen Verhalten der Streikenden, der personellen Zusammensetzung der Streikkomitees und der Qualifikation ihrer Mitglieder:

Es wurde zugleich festgestellt, daß die vernommenen sog. Delegierten, wenn sie auch meistens zu den Führern im Streik gehören und agitatorisch wirksam sind, durchweg der Kategorie der tüchtigeren Bergarbeiter angehören.

Wie schon im Zusammenhang mit dem dritten Lernschritt diskutiert, vermischten sich auch hier (berufs)ständisch geprägte, auf zünftigen Billigkeits- und Disziplinvorstellungen beruhende Arbeits- und Moralvorstellungen der qualifizierten und angepaßten Bergarbeiter mit rationalem, politischem Verhalten, das einen ruhigen Streikverlauf im Interesse der Belegschaften und gemäß deren Zielsetzungen verlangt. Träger des Streiks (und später auch des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses) waren vor allem die erfahrenen Hauer <sup>3)</sup>, die in

1) Zitiert nach G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 210-213.

2) in G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.219-228.

3) Dem widerspricht auch nicht die Tatsache, daß es gerade ein Schlepper- und Pferdejugenstreik war, der den großen Streik von 1889 auslöste und gewerkschaftliche Verbandsbil-

Familien aufgewachsen waren, die seit Generationen dem Bergarbeiterberuf verbunden und den ständischen Traditionen noch verpflichtet waren, und die in der Regel aus der Region Westfalen/Ruhrgebiet kamen, mithin also weder saisonale/tägliche Land-Stadt-Pendler mit agrarischem 'Hintergrund' waren noch aus dem Osten Zugewanderte <sup>1) 2)</sup>.

Aus der gemeinschaftsbildenden Tradition der ständisch gebundenen Sozialordnung im Bergbau vor 1850 wurden Disziplin (auch aktuell ein Erfordernis der Grubensicherheit !) und knappschaftliche Gruppensolidarität übernommen und von den "alten" Bergarbeitern gleichsam zu Grundbedingungen des nunmehr sich von ständisch-korporativ gebundenen Orientierungen lösenden Handelns gemacht, d.h. die ständische Vergesellschaftung wurde durch eine rationale Vergesellschaftung abge-

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1363:

dungen nach sich zog. Schlepperstreiks waren spontan, kurzfristig und endeten häufig in Tumulten und Zerstörungen; vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.513 f.

1) Über eine aktive Rolle der Polen im Ruhrbergarbeiterstreik von 1889 ist kaum etwas bekannt. Einzige Ausnahme war die Zeche Prosper in Bottrop, wo sie sich am Streik beteiligten und auch im vierköpfigen Streikkomitee mit zwei Delegierten vertreten waren; vgl. Ch. Kleßmann, a.a.O., S.75.

2) Der Amtmann von Bochum-Nord hatte am 4. Juni 1889 dem Landrat die Namen derjenigen Delegierten zu melden, "welche an der ersten Delegierten-Versammlung am 19. Mai 1889 in Bochum teilgenommen haben". Von den Bochumer Zechen Hannibal 1 und Hannover 1/2 wurden folgende Namen genannt (entnommen aus L. Rothert, a.a.O., S.65):

| Namen             | Wohnung  | Zeche   | Religion | Nationalität | Politische Richtung |
|-------------------|----------|---------|----------|--------------|---------------------|
| Tegethoff, Joh.   | Hofstede | Hbl.1   | kath.    | Preuße       | Centrum             |
| Vahrenholt, Gust. | "        | "       | ev.      | "            | Nat.lib.            |
| Bennecke, Ernst   | "        | "       | ev.      | "            | "                   |
| Lauenstein, H.    | Bochum   | "       | unkb.    | "            | unbekannt           |
| Berheide, F.      | Hofstede | Hvr.1/2 | kath.    | "            | Centrum             |
| Rektenwald, Peter | Hordel   | "       | kath.    | "            | "                   |

Es ist auffällig, daß alle hier genannten Delegierten westdeutsche, wenn nicht gar westfälische Namen trugen. So stammten zum Beispiel die Tegethoffs aus dem Paderbornschen, die Vahrenholts aus dem Ennepe-Ruhr-Kreis und waren schon seit Generationen im Bergbau tätig, wie Rothert den Belegschaftslisten aus dem (19.) Jahrhundertanfang entnommen hatte. Gustav Vahrenholt gehörte zu den Leuten, die von der Möglichkeit, ein Arbeiterhaus der Zeche Hannibal zu erwerben, im Jahre 1869 Gebrauch gemacht hatten.



löst.

Der Zusammenhang zwischen den Trägern des Streiks und dessen ruhigem und diszipliniertem Verlauf läßt sich auch auf die Organisierung des Streiks ausweiten (um dann letztlich durch die Diskussion um die gewerkschaftliche Verbandsbildung abgerundet zu werden).

Zwar entbehrte der Streik von 1889 zu Beginn jeder Organisation; er war nicht geplant <sup>1)</sup>, konnte auf keinen schon vorhandenen, dafür geeigneten Organisationsrahmen zurückgreifen (sieht man einmal von den Knappschaften ab), war finanziell nicht abgesichert etc.

Die entscheidende Bedingung für den recht langen Streikverlauf, für die trotz erheblichem Streikumfang geregelte und funktionierende Kommunikation zwischen den einzelnen Zechen, den ruhigen Ablauf des Streiks und auch für die später erfolgte Gründung dauerhafter Interessenvertretungen - und hier wird der genannte Zusammenhang deutlich - war die Orientierung im Streik und dann bei den Gewerkschaftsgründungen an den jahrzehntelang eingeübten Kommunikationsstrukturen in der Ortskameradschaft, im Knappschaftsverband und auch im Wohn- und Vereinswesen <sup>2)</sup>, die eine sehr schnelle, horizontal laufende Verständigung ermöglichten und darüberhinaus "örtliche bergmännische Führungspersönlichkeiten" <sup>3)</sup> hervorbrachten, die sich wiederum aus dem Kreis der erfahrenen, ortsansässigen Hauer rekrutierten.

---

1) So schrieb auch der Düsseldorfer Regierungspräsident in seinem Bericht an die preußischen Handels- und Innenminister am 10. Mai 1889 (in G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 210 f.): "Die Arbeitseinstellung tritt, wie ich gestern auf Zeche Bonifacius zu beobachten Gelegenheit hatte, an den meisten Schächten spontan ein. Die Belegschaft erscheint vollzählig, kleidet sich in der sog. Kaue um und trifft Anstalten einzufahren. Dann erklärt der eine oder andere nicht arbeiten zu wollen; einzelne schließen sich ihm an und plötzlich weigert die ganze Belegschaft die Einfahrt."

2) Zum letztgenannten Themenkreis siehe die Diskussionen in Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich).

3) K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.584.

Auf den einzelnen Bergarbeiterversammlungen wurden demokratisch Streikkomitees gewählt, deren Mitglieder nicht selten personell identisch waren mit den oben genannten "bergmännischen Führungspersönlichkeiten". Auch die demokratische Wahl eines Komitees war an sich nichts Neues für die Bergarbeiter, im Rahmen der Knappschaften und vor allem auch der Vereine waren schon lange vorher entsprechende Verhaltensweisen üblich. Letztere setzten ein bestimmtes Grundverständnis von demokratischen Willensbildungsprozessen voraus, das sich von der zwingenden Umfassung der ständisch gegliederten Gesellschaft erheblich unterschied. Die Streikorganisation auf Belegschaftsebene knüpfte an überlieferte Muster an <sup>1)</sup>: "Überall wurden stets drei Delegierte gewählt, zu Verhandlungen mit den jeweiligen Zechenverwaltungen und zum regionalen Zusammenschluß, ferner zur Regulierung auch der Kosten durch Sammlungen und Entgegennahme von Spenden ermächtigt, jedoch zumeist mit strikter Weisung in dem Sinne versehen, daß für weitergehende, die jeweiligen Belegschaftsbeschlüsse überschreitende Maßnahmen die erneute Zustimmung der Belegschaftsversammlung einzuholen war. Belegschaftsdelegierte und Knappenvereine bildeten in kaum scharf voneinander abzugrenzender Legitimation und Kompetenz das organisatorische Gerüst des Ausstands. Die schwierigste Aufgabe war hierbei die Verbindung der einzelnen Zechenkomitees zu gemeinsamem politischen Handeln, wie sie auf lokaler Ebene zunächst im Dortmunder Raum, bereits am 10. Mai ... auch auf regionaler Ebene durch Einsetzung eines Zentralstreikkomitees gelang <sup>2)</sup>. In diesem Führungskreis ging jene andere Gruppe von Bergarbeiterführern auf, die sich in den Monaten vor Streikausbruch aus den örtlichen Knappenvereinen rekrutiert hatte und dort ihre Anhänger besaß."

1) K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.585.

2) Es scheint so, als ob der Düsseldorfer Regierungspräsident zum Zeitpunkt der Abfassung seines Berichtes an den Handelsminister und Innenminister noch keine Kenntnis des Zentralstreikkomitees gehabt hatte; darüberhinaus gibt der die Streikorganisation untersuchende Teil des Berichts interessante Einzelheiten zur Mobilisierung der Bergarbeiter durch die Komitees wieder (in G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.211): "Daß zwischen den Streikenden gewisse Beziehungen aufrecht erhalten werden, ist zwar zu vermuten, eine allge-

Die hier deutlich werdenden Selektions- und Strukturierungsprozesse hin zur (dauerhaften) gewerkschaftlichen Verbandsbildung waren insofern auch bergarbeiterspezifisch bestimmt, als die Ebenen der sozialen Identität der Bergarbeiter die Zeche (vor allem mit der Organisationseinheit der Ortskameradschaft und der besonderen Beruflichkeit der Bergarbeit), die Familie und der Verein waren. Das heißt, daß der Wohn-, Familien- und Geselligkeitsbereich für die Entwicklung des Denk- und Handlungsgefüges der Bergarbeiter und Zechenbelagschaften eine bedeutend größere Rolle gespielt hat als bei Arbeitern mit anderen Berufen und in anderen Branchen.

So bedeutete die relative Abgeschlossenheit der sehr homogenen Bergarbeiterquartiere innerhalb des urbanisierten Wohnens eine hohe Kontinuität in den Nachbarschaftsbeziehungen und darüberhinaus eine direkte und dauerhafte Verbindung zwischen Arbeit und Wohnen.

In den in vielerlei Beziehungen verdichteten Wohnquartieren der Bergarbeiter wurden die während der Arbeit und hier insbesondere in den Ortskameradschaften hergestellten Beziehungen und Solidarisierungen vertieft und erweitert - allerdings sehr oft nur auf der Ebene der gleichen Herkunft und des gleichen kulturellen etc. Hintergrundes, was zumindest zu Distanzen zwischen den einzelnen Bergarbeitern und deren Familien führte.

Die mit der veränderten Funktion der Familie und anderen Wohnweisen verbundene "halboffene Familienstruktur" ergänzte in ihrer Disposition zum kollektiven, eigenbestimmten Handeln die sich aus der Ortskameradschaft ergebenden Organisationsspielräume, in denen ja Autonomie, Selbständigkeit

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1366:  
meine Organisation besteht aber ebensowenig wie ein von der Gesamtheit bevollmächtigtes Strikecomité. Dagegen scheinen für einzelne Distrikte, z.B. die Stadt Essen, und für eine Reihe von Zechen besondere Comités gewählt zu sein. Wenigstens sind mehrfach Veröffentlichungen durch Anschlag und Zuschriften an die Zechenverwaltungen erfolgt, welche mit dem Ausdruck "Das Comité" unterzeichnet waren. Die Mitglieder dieses angeblichen Comités haben nicht festgestellt werden können. - Mitteilungen über Streikangelegenheiten, namentlich Aufforderungen zur Arbeitseinstellung, werden vielfach den Arbeitern durch Anheften kleiner geschriebener

und ein hoher Grad der Selbstbestimmung und -organisierung zusammenkamen.

Damit waren in der Umbruchperiode wesentliche und im Vergleich zu anderen Branchen und Berufen sehr viel günstigere Voraussetzungen gegeben, auf denen zum Ende der Phase der Entstehung industrieller Betriebsverfassungen gewerkschaftliche Verbandsbildungen erfolgten.

Eine ähnliche Bedeutung wie der Wohn- und Familienbereich hatte für die Gewerkschaftsgründung das bergarbeiterspezifische Vereinswesen (einschließlich Wirtshausbesuche etc.) für die Gründung von Gewerkschaften, das die Funktion besaß, eine sachlich-rationale Aufarbeitung der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik auch in der arbeitsfreien Zeit zu leisten und damit den Lösungsprozeß von ständisch-traditionellen Orientierungen beschleunigte.

Der politisch-kulturelle Emanzipationsprozeß der Bergarbeiter in der Form einer realistischen Situations- und Lagedefinition war ein Ausdruck des Erkennens der (sicherlich begrenzten) Notwendigkeiten der individuellen Einsicht zur politischen Vertretung der eigenen Interessen (die zu einem gemeinsamen, insofern kollektiven Denk- und Handlungsgefüge der Betriebsbelegschaften führte) in einer bürgerlichen Gesellschaft - ein im Vergleich zum ständisch-feudal geprägten Selbstverständnis der bergbaulichen Verfassung vor 1850 geradezu "unerhörter" Wandel.

Indem die Freizeitorganisierungen der Bergarbeiter in starkem Maße auf die kulturell sehr unterschiedliche "Privatheit" eingingen und auch den Arbeitsbereich mit einbezogen, konnte die politisch-kulturelle Reproduktion der Bergarbeiter auch den Aufbau einer eigenständigen bergbaulichen Kultur lei-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1367:

Zettel an den verschiedensten Stellen des Zechenhofes, insbesondere in der Kaue, zur Kenntnis gebracht; nicht selten enthalten diese Zettel auch Bedrohungen für die bei der Arbeit Verbleibenden. Nach den sie anheftenden Persönlichkeiten wird deshalb eifrigst gefahndet; jedoch ist es bisher noch nicht gelungen, eine derselben zu erwischen.

sten <sup>1)</sup> - ein Lernprozeß, der in einem dialektischen Zusammenhang mit der Entwicklung eines eigenständigen politischen Selbstbewußtseins als industrielle Lohnarbeiter stand.

Die Ausbildung von bestimmten, der neuen Situation entsprechenden, zweckmäßigen und sinnhaften Arbeits- und Lebensgewohnheiten und -einstellungen erlaubte eine mit der inneren Einheit der Person übereinstimmende Bewältigung der neuen Arbeits- und Lebenssituation und damit eine Stabilisierung, die die eigene Position und Situation nicht mehr nur moralisch-vorpolitisch, sondern politisch und nach emanzipatorischen Gesichtspunkten interpretierte und also auch dauerhafte unmittelbare Interessenvertretungen zum Beispiel in der Form von Gewerkschaften zuließ. Erleichtert wurden solche Verhaltensänderungen durch die "Formalisierungs"funktion von Freizeitorganisationen (und überhaupt jeder Kommunikationsorganisation), also die begriffliche Durchdringung der Situation oder anders: die dadurch bewirkte Reduzierung der höchst ungewohnten Umweltkomplexität auf ein Maß, das eben sinnhaftes, soziales, in sich stimmiges Handeln zuließ.

Die repressionsarmen Diskussionen und die Einübung in demokratische Verhaltensweisen vor allem innerhalb der Freizeitorganisationen - die übrigens in einem starken Gegensatz zu dem "Grubenmilitarismus" der Bergbau-Unternehmer und dem preußischen Obrigkeitsstaat Bismarckscher Prägung standen - trugen weiter mit dazu bei, politisches Handeln der Bergarbeiter zu entwickeln.

Die Bedeutung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich in ihrem Zusammenhang mit den betriebsinternen und arbeitsprozessualen Erfahrungsräumen der Bergarbeiter für deren (trotz allem langwierig verlaufenden) Interessenfindungsprozeß liegt in dem Zusammenfließen von "Organisation, Ideologie und gewerkschaftlich-politischem Kampf zu einheitlichem, eigengesetzlichem Handeln innerhalb des Bedingungsgefüges politischer Auseinandersetzungen - ein Handeln, das seinerseits durch verfestigte Verhaltensmaßstä-

---

1) Siehe dazu die Ausführungen im vorherigen Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich) und hier insbesondere den Abschnitt: Verein, Wirtshaus und Kirmes-Feiern, Feste und Kommunikation.



be auf die ursprünglichen Gruppenbeziehungen verhaltensleitend rückwirkte" 1).

Gegen Ende der 1880er Jahre, im Zusammenhang mit einer allgemeinen konjunkturellen Belebung, mit dem offenkundigen Versagen einer Politik, die durch obrigkeitstaatliche Repression im Zusammenspiel mit sozialpolitischen Maßnahmen einen autoritär bestimmten Interessenausgleich herbeizuführen versucht hatte, knüpfte der Streik von 1889 an frühere

1) K.Tenfelde: Bergarbeiterkultur, a.a.O., S. 50 f. Tenfelde versteht die Gewerkschaftsorganisationen der Bergarbeiter, wie sie allerdings erst gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode entstanden und während der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase nach 1890 sich zunehmend verbreiteten, auch als Räume kultureller Entfaltung; eine These, die durch unsere Untersuchung zum Privatleben der Bergarbeiter und ihrer Kultur nur bestätigt wird (siehe dazu unsere Diskussionen in Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich): "Dies zeigen sowohl die stark von verbandseinheitlichem Willen geformte Bergarbeiterdichtung und die bisher kaum erforschte kulturelle Betreuungsarbeit, die den Verbänden zuwuchs, als auch die zahllosen Kampf- und Organisationsaufrufe, in denen sich kollektives Bewußtsein zu einheitlichem, planvollem Handeln verdichtete. Schließlich gewann im Prozeß der Verbandsorganisation das bisher bereits von zunehmender gesellschaftlicher Isolation geprägte, die kulturelle Entwicklung in ihren äußeren Bedingungen stark determinierende Verhältnis der Arbeiterschaft zum Staat, zu der nach der Reichsgründung in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens zusammengewachsenen Interessenkoalition von Obrigkeit und Unternehmerschaft, eine neue, von zunehmender Verhärtung, aber auch von neuen Möglichkeiten der Entfaltung bestimmte Qualität. Auch hat die Verbandsorganisation der Arbeiterschaft alternative Wertbegriffe sichtbar und verständlicher gemacht, wie sich beispielhaft an dem Verhältnis der konkurrierenden Bergarbeiterverbände zur Tradition der alten Bergbaukultur zeigen läßt: Während die christliche Bergarbeiterbewegung ihren Ursprung aus der christlich-sozialen und katholischen Arbeitervereinsbewegung nicht verleugnete und weiterhin vielfach einer von berufsständischen Vorstellungen katholischer Sozialtheoretiker genährten ständischen Formenpflege nahestand, klangen schon in der Geburtsstunde des freigewerkschaftlichen Bergarbeiterverbands 1889 kritische Töne gegenüber jenen "Luxusvereinen" der Knappen und ihren "Paradekitteln" an, und in der Folgezeit waren es vorwiegend taktisch-politische Erwägungen, die den "Alten Verband" von einer kompromißlosen Ablehnung jener Relikte der ständischen Welt abhielten, die ihn andererseits zugleich in gewissem Maße infizierten." (K.Tenfelde: Bergarbeiterkultur, a.a.O., S.51). Dabei ist die Bergarbeiterkultur (auch wenn man eine entsprechend weite Begrifflichkeit verwendet) natürlich nur ein Bestandteil unter anderen des in Interessenorganisatio-

Erfahrungen an, und es gelang den Bergarbeitern, den vorherigen Verbandsgründungsversuchen nun eine stabilere Grundlage zu verschaffen.

Zwar war der unter maßgeblicher Hilfe der "Kaiserdelegierten" und weiterer Streikführer mitgeformte "Verband zur Wahrung und Förderung bergmännischer Interessen in Rheinland und Westfalen", dessen Statut am 5. August 1889 der Bochumer Stadtverwaltung zur Kenntnisnahme eingereicht wurde, durchaus noch überparteilich <sup>1)</sup>, aber der sozialdemokratische Einfluß überwog. Er wurde zudem durch eine ungeschickte Verbandspolitik in einer Weise öffentlich gemacht, daß viele Bergarbeiter dies als unerwünschten Zwang empfanden und ein entsprechender Anlaß zur Spaltung gegeben war. Obwohl zu Anfang dem Verband noch sehr viele Bergarbeiter beider Konfessionen beitraten, wurden die christlich-katholischen Bergarbeiter nach der offenkundig gewordenen parteipolitischen Neigung der Verbandsführer hin zur Sozialdemokratie (und damit gegen das Zentrum) anläßlich der Reichstagswahlen von 1890 und einer verabschiedeten Resolution zur Enteignung der Bergwerke und deren Überführung in genossenschaftliches Eigentum in die Opposition getrieben <sup>2)</sup>.

Der von Funktionären des (katholischen) Rechtsschutzvereins maßgeblich mitbegründete christlich-soziale Gegenverband

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1370:  
nen gegossenen politischen Willens der Arbeiter.

1) Vgl. W.Kulemann, a.a.O., Band 2, S.327 sowie K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.591.

2) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.592. Zwar war eine solche Forderung durchaus nicht falsch, doch sie verließ den Konsens der verschiedenen Richtungen und nahm - damit zusammenhängend - zu wenig Rücksicht auf den Entwicklungsgrad des politisch-kulturellen Lernprozesses, d.h. sie wirkte "aufgesetzt". Darüberhinaus scheint es zweifelhaft zu sein, in welchem Maße die Verbandsführung selbst eine solche Forderung zur Leitschnur ihrer praktischen Politik zu machen gedachte; vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2.5. (Der Dualismus von radikaler Theorie und gemäßigter politischer Praxis), Kapitel 2.2.3.2.8. (Negative Integration, revolutionärer Attentismus und die Dominanz der Handwerker in der sich entwickelnden Arbeiterbewegung) sowie Kapitel 2.2.3.2.11. (Die programmatischen Diskussionen innerhalb der Sozialdemokratie und deren Einflüsse auf Verhaltensweisen und Handlungen der Arbeiter).

"Glückauf" existierte zwar nur bis 1892, aber dennoch war er Teil eines Prozesses der sich organisierenden christlich-katholischen Gewerkschaftsbewegung, deren Bergarbeiterverband 1894 gegründet wurde und in einem Gegensatz zu dem sozialdemokratisch bestimmten, nach 1890 als "Alter Verband" bekannten und zugleich überregional neu gegründeten "Verband deutscher Bergarbeiter" stand <sup>1)</sup>.

Die sich zum Teil aus der ständisch-religiösen Tradition, zu einem anderen Teil jedoch aus aktuellen politischen Rahmenbedingungen ("Sozialreformer gegen Sozialisten") ergebende organisatorische Spaltung der Bergarbeiterbewegung wirkte noch bis zumindest 1918 nach und hemmte zum Teil gemeinsames Vorgehen.

Dabei waren sowohl viele inhaltliche Programmpunkte als auch Vorstellungen über taktisches Vorgehen innerhalb beider Richtungen durchaus ähnlich, sie waren nur zum Teil anders gewichtet und mit unterschiedlichen politisch-ideologischen Begründungen versehen.

Ein Beispiel für die Gemeinsamkeiten ist das Konfliktverhalten, das immer noch von Relikten ständisch-korporativer Verhaltensweisen mit bestimmt wurde. Zwar waren sowohl der Streik als auch die gewerkschaftliche Verbandsbildung als wesentliche Instrumente zur Durchsetzung unmittelbarer Interessen der Bergarbeiter und des sich daraus ergebenden Interesses an einer Mitbestimmung und Kontrolle aller die Arbeitsverhältnisse umfassenden Bedingungen im Grundsatz in beiden Verbänden unumstritten (wenn auch mit unterschiedlichen gesellschaftspolitischen Zielsetzungen und tagespolitisch geprägten Gewichtungen versehen), aber dennoch spielte daneben - nicht alternativ (!) - das Eingabe- und Beschwerdewesen eine wesentliche Rolle.

---

1) Zu der Entwicklung des Alten Verbandes siehe im einzelnen W.Kulemann, a.a.O., Band 2, S. 326-334; zum Gewerkverein christlicher Bergarbeiter Deutschlands siehe *ebenda*, S. 335 - 346; zu den an sich im Ruhrgebiet schwach vertretenen Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen, die aber auf der Woge bergmännischen Organisationsbedürfnisses auch hier wieder etwas an Gewicht gewannen, siehe *ebenda*, S. 334 f.

Solch ständisch-korporativ bestimmte Relikte des traditionellen Konfliktverhaltens bekamen sogar im Zuge der Modernisierung des Staates eine neue, seiner sozial-ausgleichenden Funktion in einer kapitalistisch verfaßten bürgerlichen Gesellschaft angemessene Dimension. Denn der "traditionelle" Eingabeweg wurde in dem Moment für die (gewerkschaftlich organisierte) Interessenvertretung hoch aktuell, als mit der vor allem sozialpolitischen Gesetzgebung den Arbeitersekretariaten, die ja auch Rechtsschutz anboten, neue Aufgaben zuwuchsen, die zumeist (zunächst) auf dem Wege des Einspruchs, der Eingabe und der Beschwerde - da ja sehr oft auf das Individuum zugeschnitten - zu erfüllen waren. Das heißt, daß eine zunehmend bürokratisch gestaltete Organisation der sozialen Beziehungen in der Gesellschaft (und auch im Betrieb), die ja auch eine Desaggregation von Konflikten und damit eine politische Entschärfung von sozialen Spannungen erlaubte, mit der nach 1890 stark einsetzenden Bürokratisierung des (gewerkschaftlichen) Interessenorganisationsprozesses in einem dialektischen Zusammenhang stand - nicht nur aus Gründen der Machterhaltung der einzelnen "Bükratien", sondern auch aus zweckrational-sachlichen Erwägungen heraus <sup>1)</sup>.

Die (zum Teil gemeinsamen) Zielsetzungen und Vorgehensweisen der (beiden konkurrierenden) Gewerkschaftsverbände wurden wesentlich mit bestimmt durch die Rekrutierung ihrer Gründer und Führer aus dem Kreis der Streikkomitees, die ihrerseits in der Tradition und dem Selbstverständnis der alten, erfahrenen, beruflich und lebensweltlich über mehrere Generationen hinweg mit der Bergarbeit verbundenen Hauer standen <sup>2) 3)</sup>.

---

1) Vgl. dazu die Diskussionen zur Bürokratisierung der Gewerkschaften, wie sie sich erst nach 1890 entwickelte, in Kapitel 3.2.2.1. (Der Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung).

2) Siehe zum Beispiel die 36 Gründungsmitglieder des "Verbandes zur Wahrung und Förderung bergmännischer Interessen in Rheinland und Westfalen" von der Bochumer Zeche Hannibal, von denen die meisten schon seit Generationen mit der Bergarbeit und auch der Region verbunden waren. vgl. L. Rothert, a.a.O., S.67.

3) Insofern gab es im Bergbau keinen grundsätzlichen Gegensatz zwischen jenen, die im Betrieb arbeiteten und auch

Auch die Forderung nach Einführung von betrieblichen Arbeiterausschüssen bezeichnete eine wesentliche Gemeinsamkeit beider Gewerkschaftsverbände - auch wenn der "Alte Verband" eine solche Forderung zeitlich später als die christlich-katholische Organisation erhob.

Das gewerkschaftliche Aufgreifen der Forderung nach Einrichtung dauerhafter, auf den Betrieb bezogener Arbeiterausschüsse, wie sie von den Bergarbeitern während des 1889er Streiks erhoben wurde, war - neben der Furcht vor der Instrumentalisierung solcher Ausschüsse durch die Unternehmer - vom Mißtrauen gegen lokalistische, syndikalistische Tendenzen solcher ursprünglichen, unmittelbar aus der betrieblichen Meinungsbildung hervorgehenden Instanzen begleitet <sup>1)</sup> - auch wiederum eine Gemeinsamkeit beider miteinander konkurrierender Gewerkschaftsverbände.

Die Forderung der Bergarbeiter nach Errichtung von Arbeiterausschüssen <sup>2)</sup> war ebenso wie die Bemühungen um die gewerkschaftliche Verbandsbildung auch Ausdruck für die Bestrebungen, als Verhandlungspartner sowohl vom Unternehmer als auch allgemein durch die Gesellschaft anerkannt zu werden.

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1373:

agitierten und jenen, die die Verbände gründeten, trugen und führten, dergestalt, wie er beispielsweise in der Textilindustrie zwangsläufig dadurch gegeben war, daß Verbandsdelegierte aus Branchen/Betrieben kommen mußten, die nicht der Textilindustrie zuzurechnen waren, da sie andernfalls sofort - und nicht nur bei Konflikten - entlassen wurden.

1) Siehe dazu vor allem die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2.

10. (Die Vernachlässigung der betrieblichen Probleme durch die Arbeiterbewegung).

2) So bestätigte der Verwaltungsbericht 1889/90 für die Zeche Hannover in Bochum, daß die Belegschaftsangehörigen die Einführung von Arbeiterausschüssen gefordert hatten, die gemäß den Vorstellungen der Bergarbeiter "bei vorkommenden Streitigkeiten oder sonstigen Zwischenfällen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Beratung und Beilegung herangezogen werden müssen, namentlich bei Regelung der Gedinge und dergleichen Vorkommnisse mehr" (zitiert nach L. Rothert, a.a.O., S.68), was von der Zechenleitung abgelehnt wurde.

Wie groß der Stellenwert der Forderung nach Einrichtung von dauerhaften Arbeiterausschüssen im Selbstverständnis der Bergarbeiter war, zeigt der oben schon zitierte Auszug aus dem Brief des mit den Bergarbeiterverhältnissen bestens vertrauten Pfarrer Weber an den preußischen Innenminister, der auf



So gesellte sich moralisches Mitbestimmungsstreben mit zu rational-sachlichen Gründen zur Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden und wandelte sich zu einem politischen Mitbestimmungsstreben, das sich positiv von anderen Verhaltensweisen abgrenzt und aktives Handeln bedeutet.

Die Spontaneität des Interessenfindungsprozesses wurde zunehmend ersetzt durch sachlich-rationale Bemühungen um institutionelle Rechte, Vertretungsorgane und gewerkschaftliche Zusammenschlüsse; permanente Präsenz bedeutete den Einsatz von strategisch-politischen Mitteln bis hin zum organisierten Arbeitskampf.

"Gewerkschaftliche Verbandsbildung zum Zwecke der vertraglichen Fixierung von Arbeitsbedingungen mit dem Ziel der Interessenvertretung ist der sichtbarste Ausdruck (des) .. Organisationsprozesses, wodurch der institutionell bedingte "Klassenkampf" zur geregelten, berechenbaren, insbesondere auf Interessenausgleich unter Verteilungsgesichtspunkten gerichteten, thematisch begrenzten und politisch rational diskutierbaren Auseinandersetzung prinzipiell friedlicher und professionell arbeitender Interessenverbände 'zivilisiert' wird. In diesem Zusammenhang wird dann auch der 'wilden' Widerstands- und Streikbereitschaft durch Umformung in eine differenziert geregelte Einstellung ein Ende bereitet, so daß Streikhandlungen als letztes strategisches Mittel der dafür zuständigen Organisationen abrufbar und verfügbar werden, wenn es gelingt, den Streik als Mittel einer allgemeinen und nunmehr unter Statusgesichtspunkten differenzierten und zugleich beschränkten gewerkschaftlichen Handlungsbereitschaft sinnhaft zu integrieren" <sup>1)</sup>.

Gewerkschaftliche Verbandsbildungen mit dem Zweck vertraglicher Regelungen und dem Ziel der Interessenvertretung entlasten auch die einzelnen industriellen Lohnarbeiter von dem

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1374:  
das Weiterbestehen der Streikorganisation aufgrund der Ablehnung von Arbeiterausschüssen durch die Bergbau-Unternehmer ausdrücklich verweist.

1) S.Braun: Streik, a.a.O., S.244 f.

Zwang, in jeder Situation unmittelbar und unter Berücksichtigung aller relevanten Faktoren gegenüber dem Unternehmer und der Umwelt individuell reagieren zu müssen; das heißt, Interessenvertretungen (also beispielsweise auch Arbeiterausschüsse mit entsprechenden Kompetenzen) reduzieren die Komplexität der Umwelt auf ein Maß, das für den einzelnen verarbeitbar ist und in eine sinnvolle politische Strategie umgesetzt werden kann.

Eine wesentliche Voraussetzung der Organisierung von industriellen Lohnarbeitern in gewerkschaftlichen Verbänden ist die Inanspruchnahme gleicher und freier Bürgerrechte durch die die Verbände organisierenden Mitglieder, die Machtbildung und die Aufforderung zur Verhandlung an Unternehmer und Staat, also insgesamt auch die Aufgabe devotionaler Verhaltensweisen.

Im Fall des Bergbaus wurden die Arbeiter mit der Bergrechtsreform politisch-liberal individualisiert. Die Bergarbeiter waren gezwungen, eine Marktfähigkeit und Marktbereitschaft im Sinne des individualistisch-rationalen Normengefüges bürgerlicher Gesellschaften auszubilden, um überhaupt am Arbeitsmarkt auftreten zu können. Das setzte wiederum bei den Individuen ein gewisses Maß an Informiertheit, Flexibilität (im Sinne einer vorausschauenden, sich auf neue Situationen einstellenden Planung) und "Gebildetheit" voraus.

Die Lohn(Berg)Arbeiter wurden gezwungen, ihre zunächst individuell-egoistischen ökonomischen Interessen als "Händler ihrer Arbeitskraft" zu disziplinieren und ihr Lebensinteresse politisch zu definieren. Dazu mußte ein politisches Gesellschaftsverständnis entwickelt werden, das es den Bergarbeitern aufgrund einer erheblichen gedanklichen Abstraktionsleistung ermöglichte, sowohl den politischen als auch den ökonomisch-materiellen Vorteil von gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen zu erkennen.

Das heißt also, daß das Streben nach dauerhaften, unmittelbaren, organisierten Interessenvertretungen nicht nur aus einem allgemeinen Unterlegenheitsgefühl der Lohnarbeiter entsprang, sondern auch aus sachlich-rationalen Überlegungen.

Diese sachlich-rationalen Beweggründe sind insofern der individualistischen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft geschuldet, als der Arbeiter damit dem Individualismus gleichsam individualistisch widerspricht, der Individualismus also aufgrund der Lohnarbeitersituation dialektisch zu seiner Aufhebung führt. Denn das für das bürgerliche Normengefüge konstitutive Autonomiestreben und die Norm der Selbsthilfe orientierten die (Berg)Arbeiter letztlich auf eine gewerkschaftliche Verbandsbildung, die ja schließlich auch in einem betrieblichen Mitbestimmungsstreben ihren Ausdruck fand. Die gewerkschaftliche Verbandsbildung aus Ausdruck der Herausbildung einer politischen (Eigen)Opposition ließ (zunächst) nur ein universelles, unspezifisches Mitbestimmungsstreben zu. Das heißt, daß mit der Infragestellung unternehmerischer Herrschaft durch die oppositionelle, gewerkschaftliche Verbandsbildung nur ein transzendentes Mitbestimmungsstreben verbunden war, das auf Fernziele ausgerichtet <sup>1)</sup> und zum Teil mit religiösen Momenten behaftet war <sup>2)</sup>, also im gewissen Sinne auf der Wegstrecke zu konkretem Handeln teilweise steckenblieb.

Darüberhinaus muß einschränkend festgestellt werden, daß - ähnlich wie beim dritten Lernschritt der kollektiven Verweigerung der Arbeitskraft diskutiert - nur eine aktive Minderheit der Zechenbelegschaften einen Status innerhalb der ökonomisch-politischen Unternehmensgegebenheiten erreichte, der die zunächst subjektive Befriedigung des der Lohnarbeit imma-

---

1) Siehe zu den allzu globalen und unbestimmten Zukunftsvorstellungen der organisierten Arbeiterbewegung die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2.5. (Der Dualismus von radikaler Theorie und gemäßigter politischer Praxis) und Kapitel 2.2.3.2.11. (Die programmatischen Diskussionen innerhalb der Sozialdemokratie und deren Einflüsse auf Verhaltensweisen und Handlungen der Arbeiter); dieses führte unter anderem zu einer Vernachlässigung der betrieblichen Probleme durch die Arbeiterbewegung (Kapitel 2.2.3.2.10.).

2) Das durch die zunehmende Entkirchlichung entstandene Vakuum verstärkte die - teilweise von den Sozialdemokraten bewußt vorangetriebene - Mystifizierung des Sozialismus, indem dieses Vakuum durch die "sozialistische Ersatzreligion" gefüllt wurde; siehe dazu Beispiele in Kapitel 2.2.3.2.5.

nenten Mitbestimmungsstrebens ermöglichte und auch gewerkschaftliche Verbandsbildungen zuließ <sup>1)</sup>.

Des weiteren war der Lernschritt der bewußten Entscheidung (dieser aktiven Minderheit) zur politischen Handlung in Form der Bildung von dauerhaften Interessenvertretungen historisch erst am Ende der Umbruchperiode erfolgt. Erst mit der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen nach 1890 konnte sich ein solches aktives politisches Mitbestimmungsstreben der Bergarbeiter entfalten und damit dem Prinzip des Dialogs und der Verhandlung auch innerhalb der organisierten Arbeiterbewegung Geltung verschaffen.

## 6. Zusammenfassung

Die politisch-kulturellen Lern- und Anpassungsprozesse der Bergarbeiter, die im Vergleich zu jenen von industriellen Lohnarbeitern anderer Berufe und in anderen Branchen sehr viel organisierter und in einem kürzeren Zeitraum abliefen, lassen sich für die Periode des Umbruchs von 1848/50 bis 1890 historisch-systematisch in folgende Stufen unterteilen:

- Ausgangspunkt der Veränderungen der Denk- und Handlungsweisen der Bergarbeiter nach 1850 waren die ständisch-korporativ definierten Interessen sowie die Konfliktregelung in der gesetzlich vorgeschriebenen Form der Beschwerde und Petition, wie sie vor 1850 von der ständisch gebundenen Sozialordnung bestimmt und definiert wurden.

---

1) Die "neuen" Bergarbeiter, die vor allem aus dem Osten kamen, verarbeiteten auch noch gegen Ende der Umbruchperiode ihre Anpassungsprobleme weder mit einer größeren Streikbereitschaft - wie schon im Zusammenhang der Diskussion des dritten Lernschrittes dargestellt - noch mit dem Versuch der Gründung von Gewerkschaften/(massenhafter) Mitgliedschaft. Höhere Leistungsbereitschaft, parallel dazu zum Teil "industrielle Aggression", Absentismus und Fluktuation waren die Kennzeichen ihres Verhaltens; ihre soziale und kulturelle Identität suchten die Zuwanderer vor allem in einem eigenen Vereinswesen zu finden; sie befanden sich somit in einer "vorverbandlichen" Phase ihres Lern- und Assimilierungsprozesses.

Die Devotion der Bergleute, d.h. die Anerkennung der Obrigkeit, der sie als Untertan "gesittet" gegenüber zu treten hatten, war nie Gegenstand von Diskussionen u.ä., die Infragestellung der gegebenen Autorität lag außerhalb jeder Vorstellungskraft. Das tief verwurzelte Standesbewußtsein der Bergarbeiter, das seine wesentlichen Bezüge neben den Arbeits- und Berufsverhältnissen auch in den außerbetrieblichen Daseinsbedingungen hatte - so war die Lebensform der Bergleute gewissermaßen vom Staat garantiert-, begründete eine konkrete Gemeinschaft, eine ständische Vergesellschaftung im Sinne einer "emotionalen Vergemeinschaftlichung". Daraus lassen sich die auch schon vor 1850 kollektiv vorgebrachten Beschwerden der Bergleute erklären und begründeten so mit die differenzierte Tradition von Solidarität und Ansprüchen der Bergleute;

- Ausdruck des ersten Lernschrittes der Bergarbeiter nach 1850 ist die Ambivalenz ihrer Verhaltensweisen angesichts der selbstbewußten, militant-aktivistischen, markt- und vertragsindividualistischen neuen Anforderungen im Zusammenhang mit der technischen und ökonomischen Expansion des Bergbaus sowie der Bergrechtsreform.

Vor allem durch die Emanzipation des Bergbaus vom Staat wurden die Bergarbeiter aus einer geschlossenen Lebensform herausgerissen, die auf einer Gegenseitigkeit der Beziehungen mit dem Staat beruhte, und dem Zwang zur individuellen Lebensführung ausgesetzt, dem sie - auch angesichts des Mißtrauens der Bergbau-Unternehmer - zunächst recht hilflos gegenüberstanden, und der sich ihnen insgesamt in der Form von zunächst verschlechterten Arbeitsbedingungen und einem Statusverlust darstellte <sup>1)</sup>.

Eine solche Ambivalenz war einerseits gekennzeichnet durch die vom ständisch-korporativen Konfliktverhalten geprägte Forderung der Bergarbeiter an den Staat, die "zwingende und sorgende Umfassung" der ständisch gegliederten Gesellschaft wiederherzustellen, andererseits jedoch durch die Art der Meinungsbildung (etwa freie Versammlungen) und das

1) Siehe dazu die Diskussionen zum "Umschlagen vom Stand zur Klasse" in Kapitel 2.2.3.1. (Die Anpassungs- und Widerstandsformen der Arbeiter in der Periode des Umbruchs).



teilweise Einbeziehen des Abgeordnetenhauses als Adressanten der Beschwerden und die Forderung nach ungehindertem Betriebswechsel für alle Arbeiter.

Diese Ambivalenz des Verhaltens (die historisch schwerpunktmäßig in der Zeit während der Bergrechtsreform festzustellen ist) war ein Ansatzpunkt zur Entwicklung eines neuen moralisch-praktischen Handlungsmusters, nämlich der autonomen Solidarisierung aufgrund der Marktvergesellschaftung;

- der zweite Lernschritt stellte die Verbindung des individuellen Aufgreifens unmittelbarer Defensiv- und Offensivinteressen als industrielle Lohnarbeiter in der Form von bewußt organisierten Forderungen, die die Teilnahme am Fortschritt einer dynamischen Wirtschaft schrittweise zu erreichen suchten, mit dem ständisch geregelten Konfliktverhalten (Beschwerde- und Petitionsweg) her. Das Festhalten am traditionellen Weg der Konfliktregelung trotz dessen offenkundig zunehmender Wirkungslosigkeit war mit bedingt durch die Tatsache, daß innerhalb der Knappschaften der Beschwerdeweg konkrete Rechtsbedeutung behalten hatte, und die Verhärtung des Unternehmerverhaltens und die Repression staatlicher Behörden gegenüber jedweden Organisationsversuchen der Bergarbeiter angemessenere Formen der Konfliktlösung erschwerten.

Dagegen standen die Inhalte der Forderungen, die die Ablösung der ständisch-partikularen, politisch-vermittelten, eine geschlossene Lebensform voraussetzende Interessenberücksichtigung bedeuteten. Es wurden nun vielmehr Ansätze zu einer individualistisch-universellen, ökonomisch vermittelten, die eigene offene Lebensführung voraussetzende oder erzwingende Interessenvertretung von den Bergarbeitern entwickelt.

So wurde beispielsweise die Diskussion der Lohnform und der Lohnhöhe nicht mehr durch die Ganzheitlichkeit des als Lebensform aufgefaßten Bergmannsberufs bestimmt, sondern beide wurden nach individualistischen Leistungs- und Belastungskriterien thematisiert; die sozialen Beziehungen im

Betrieb wurden nun nicht mehr geprägt von der Gegenseitigkeit zwischen Souverän und Untertan, sondern nach individualistischen, auf Einseitigkeit der Vorteilsmaximierung ausgerichteten Grundsätzen neu definiert.

Insgesamt war damit ein Schritt hin zu einer allgemeinen Kritik(fähigkeit) an unkontrollierter unternehmerischer Herrschaft getan und damit eine noch weitergehende Lösung von devotionalen Verhaltensweisen erfolgt.

Der zweite Lernschritt wurde am historischen Beispiel der Petitionsbewegung der Ruhrbergarbeiter von 1867 diskutiert und wird von uns als ein moralisch begründetes "Mitbestimmungsstreben" der Bergarbeiter bezeichnet, die sich vor allem um die Anerkennung als Subjekt durch den Unternehmer und letztlich auch die Gesellschaft, d.h. als verhandlungsberechtigtes und freivertraglich gebundenes Mitglied der bürgerlichen Gesellschaft bemühten;

- der dritte Lernschritt umfaßt die kollektive Verweigerung der Arbeit als Mittel zur Durchsetzung von Forderungen und damit die Überwindung des traditionellen, auf der Devotion gegenüber der Autorität beruhenden Pazifismus.

Ein solcher Schritt kann als Ausdruck der beginnenden Organisierung des Interessenkonfliktes bezeichnet werden, ohne daß damit jedoch eine allgemeine Politisierung erfolgte und/oder stabile Organisationsverhältnisse zur Durchsetzung von eigenen Interessen geschaffen wurden.

Die durch die autoritären Verhältnisse erzwungene Bereitschaft der Bergarbeiter zur Handlung und Machtausübung in der Form des Streiks als dem extremen Ausdruck wirtschaftlicher Opposition bedeutete (in der Tendenz) die subjektive Überwindung des traditionellen Pazifismus gegenüber den "Oberen" und der eigenen devotionalen Verhaltensweisen.

Die zunehmende horizontal verlaufende Kommunikation, die jetzt alle Bereiche betrieblichen und gesellschaftlichen Lebens umfaßte, und die sowohl im Arbeits- als auch im "privaten" Bereich geführt wurde, ließen die Sinnentleerung bis-

heriger ständisch-traditioneller Sozialbeziehungen und die rechtlich-materiellen Verluste des früheren Status deutlich werden. Die Marktvergesellschaftung, begleitet von Urbanisierung und Industrialisierung, wurde auch subjektiv in einer Weise bewältigt, in der die traditionelle Gruppensolidarität wesentlicher Ausgangspunkt der kollektiven Verweigerung der Arbeit war.

An die Stelle der ständischen Vergesellschaftung - die wir als "emotionale Vergemeinschaftlichung" bezeichnen - trat nun eine rationale Vergesellschaftung, die den Individualismus zur Voraussetzung hatte.

Der dritte Lernschritt, der an den Beispielen des Streiks der Essener Bergarbeiter von 1868 und 1872 diskutiert wurde, ist als Ausdruck eines politischen Mitbestimmungsstrebens zu verstehen, das aber nur gleichsam negativ gewendet ist:

- der vierte Lernschritt, der zugleich vorläufiger Höhepunkt und Abschluß der prozeßhaften Entwicklung der Denk- und Verhaltensweisen der Bergarbeiter im Ruhrgebiet während der Umbruchperiode ist, bestand in der Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierten und dauerhaften Interessenvertretungen. Damit wurden Formen aktivistisch-dynamischer, politisch geprägter Interessenfindungs- und Konfliktaustragungsprozesse gefunden, ohne daß dabei Relikte ständisch-korporativer Verhaltensweisen ganz überwunden wurden.

Die Bergarbeiter wurden gezwungen, ihre zunächst individuell-egoistischen ökonomischen Interessen als "Händler ihrer Arbeitskraft" zu disziplinieren und ihr Lebensinteresse politisch zu definieren. Dazu mußte ein politisches Gesellschaftsverständnis entwickelt werden, das es den Bergarbeitern aufgrund einer erheblichen gedanklichen Abstraktionsleistung ermöglichte, sowohl den politischen als auch den ökonomisch-materiellen Vorteil von gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen zu erkennen.

Wir bezeichnen dieses als ein politisches Mitbestimmungsstreben, das gleichsam positiv gewendet ist.

Da jedoch ein solches Mitbestimmungsstreben, das am Beispiel

des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1889 und der darauf folgenden gewerkschaftlichen Verbandsbildungen dargelegt wurde, erst am Ende der Umbruchperiode verlässlich und auch erst in groben Umrissen sichtbar wurde (d.h. universell und unspezifisch war), darüberhinaus auch nur für eine aktive Minderheit galt, ist ein solches als eigentlich politisch zu bezeichnendes Mitbestimmungsstreben zugleich Ergebnis der Entwicklungsprozesse während der Umbruchperiode als auch Ansatzpunkt zur Entfaltung eines solchen politischen Selbstbewußtseins, wie es dann aber erst während der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen nach 1890 erfolgte. -

Die Diskussion der Lern- und Anpassungsprozesse der Bergarbeiter während der Umbruchperiode hat sowohl die Entwicklung markt- und vertragsbezogener Interessen als auch die Umsetzung in politische Handlungen (am Ende der hier diskutierten Phase) deutlich werden lassen.

Es ließ sich zeigen, daß die Veränderung der gesellschaftlichen Umwelt auch eine subjektiv vollzogene Ablösung der Devotion der Bergarbeiter nach sich zog, und das Individuum (in Ansätzen) ökonomisch-dynamisch die eigenen Interessen vertrat, mithin also eine stabile, gesicherte Interessenberücksichtigung vor 1850 einer dynamischen Interessenvertretung wich.

Das setzte voraus, daß die Bergarbeiter in der Lage waren, Autoritätsverhältnisse zu diskutieren. Vor allem aufgrund der autoritären Verhältnisse wurden sie gezwungen, ihre Devotionshaltung aktiv aufzugeben. -

Die Bedeutung des Wandels vom zunächst ständisch-korporativ bestimmten Verhalten der Bergarbeiter über ein moralisches Mitbestimmungsstreben (das die Unternehmer im allgemeinen nicht in Frage stellte, sondern nur den "guten" Unternehmer forderte) bis hin zur Artikulierung eines politischen Mitbestimmungsstrebens (das die Unternehmer als Kapitaleigentümer begriff) für die Gestaltung der Betriebsverfassung läßt sich aber nur dann hinreichend beurteilen, wenn auch die Entwicklung markt- und vertragsbedingter Interessen der Unternehmer

mit berücksichtigt und so die Betriebsverfassung als ein sich wechselseitig beeinflussender Prozeß aufgefaßt wird.

1.3.2.3. Die 'soziale Betriebsverfassung' im Bergbau als Ausdruck des zum Teil widersprüchlichen Zusammenhangs des sich langsam formierenden Mitbestimmungstrebens der Betriebsbelegschaften und einer militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer ('Grubenmilitarismus')

Integraler Bestandteil der Betriebsverfassung sind die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer einschließlich ihrer typischen Legitimationsformen, immer bezogen auf das betriebliche Mitbestimmungstreiben der Belegschaften.

Unser Modell der Evolution des Unternehmerverhaltens, das auch bestimmte Lern- und Bewußtwerdungsschritte hinsichtlich der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb umfaßt, geht von vier Formen aus, die idealtypischen Charakter haben, und von denen die erste der autoritäre Betriebsordnungsversuch mit seiner patriarchalischen, militärischen und wirtschaftsliberalen Ausprägung ist <sup>1)</sup>

Allgemein definiert sich das Unternehmerverhalten aus der grundsätzlichen Machtüberlegenheit gegenüber Lohnarbeitern in einer Gesellschaft, die in ihrem ökonomischen Bereich die Markt-, Vertrags- und Eigentumsfreiheit garantiert und in ihrem politischen Bereich die Anforderungen einer individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik als allgemein verbindlich erklärt, diese einer öffentlichen Kontrolle unterwirft und Lohnarbeit gegenüber unternehmerischer Disposition benachteiligt <sup>2)</sup>.

---

1) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.1.4. (Die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer). Zur autoritären Betriebspolitik der Unternehmer während der Umbruchperiode allgemein siehe Kapitel 2.3.1.4.1.; die patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche sind an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens in Kapitel 2.3.1.4.2. diskutiert.

2) Siehe dazu die ausführlichen Diskussionen in Kapitel 2.2.3.3. (Die Organisierung der Unternehmer).



Legitimiert wird die Ausübung der Herrschaft der Unternehmer durch die Grundnormen der bürgerlichen Gesellschaft, die sich in dem Komplex der individualistischen Handlungsweise zusammenfassen lassen und auch die Konkurrenzwirtschaft in der Form des Kapitalismus mit begründen.

Neben der ökonomisch-institutionell bedingten Machtüberlegenheit der Unternehmer besteht der eigentliche (mit vorgenanntem zusammenhängende) politisch-kulturelle Unterschied der Unternehmer zu den Arbeitern in einer individualistischen Marktintelligenz der Unternehmer, die unter anderem durch eine hohe Abstraktionsfähigkeit gekennzeichnet ist.

Diese grundsätzlichen Bedingungen unternehmerischen Handelns, die auch die sozialen Beziehungen zu den Arbeitern sowohl im Betrieb als auch in der Gesellschaft wesentlich mit gestalten, werden in ihren konkreten Ausformungen jeweils mit geprägt durch die berufliche wie soziale Herkunft der Unternehmer und die geschichtlich-gesellschaftlichen Zusammenhänge, in denen Handeln eingebunden ist.

Wie wir auch für die Bergbau-Unternehmer detailliert feststellen konnten <sup>1)</sup>, veränderten sich in der Abfolge der Unternehmergenerationen deren Verhaltensweisen. Während die Gründer-Unternehmer das Prinzip der Sozialfürsorge innerhalb des kirchengemeindlichen/kommunalen Rahmens (besonders in konfessionell geschlossenen Gegenden) als Ergänzung ihrer autoritären Betriebspolitik verwirklichten, entfielen bei den Söhnen der Gründer-Unternehmer - unter Beibehaltung der autoritären Betriebspolitik als wesentlichem Gestaltungsmoment ihrer Betriebsordnungsversuche - weitgehend das Engagement in der Armenfürsorge innerhalb der Kommune/Kirchengemeinde und die Berufung auf religiöse Motive.

Stattdessen erfolgte in vielen Fällen die Errichtung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen als Folge des auf sich selbst bezogenen bürgerlichen Strebens, welches Interessen, die nicht unmittelbar auf den eigenen Erfolg gerichtet waren,

---

1) Vgl. dazu die Diskussionen für die Phase des Umbruchs in Kapitel 2.2.3.3.1. (Die soziale und berufliche Herkunft der Unternehmer).

vernachlässigen mußte.

Darüberhinaus spielte die Religion zwar nach wie vor eine Rolle in der Legitimierung des eigenen Handelns, aber die Berufung auf entsprechende Handlungsmotivationen wurde oft nur noch als Ritual und leere Worthülse verstanden. So blieb die Auffassung der Welt als Pflicht auch jetzt noch erhalten, doch wurde sie nicht mehr religiös begründet, sondern aus dem bürgerlich-individualistischen Normengefüge abgeleitet.

Folgen eines solchen modernen, "säkularisierten" Unternehmerhandelns waren unter anderem die selbst auferlegte Beschränkung auf Maßnahmen zur bloßen Aufrechterhaltung des Funktionierens ökonomischer und betrieblicher Führung, die allmähliche Distanzierung von öffentlichen Aufgaben und das "Hineinwachsen in eine Lebensart großbürgerlicher Gesellschaft wilhelminischer Prägung" <sup>1)</sup>.

Das bedeutete also, daß, obwohl sich die Unternehmer (besonders der Schwerindustrie) dem politischen Leitgedanken des preußischen Herrschaftskartells unterworfen hatten <sup>2)</sup> und so ihr Handeln vorindustriell, antibürgerlich und obrigkeitsstaatlich geprägt war, sie diesem Staat nicht das Recht auf fürsorgerische Umsorgung mit dem politischen Anspruch auf Regelung aller Lebens- und Arbeitsbereiche zugestanden, wie es ja an sich dem Selbstverständnis eines (halb)feudal-absoluti-

---

1) W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.119.

2) Besonders nach 1878 (mit den Sozialistengesetzen und der Interessenkoalition von Schwerindustrie und Großlandwirtschaft) traten die Grundprinzipien preußischer Politik - Autorität und Militarismus, monarchisches Prinzip und ständische Sozialordnung, großgrundbesitzliche Interessenwahrung und Antiparlamentarismus - wieder stärker in den Vordergrund und beeinflussten auch nachhaltig die Politik der Unternehmer. Diese Grundprinzipien entsprachen viel eher dem Sozialmilieu der Träger des preußischen Herrschaftskartells als dem Selbstverständnis des Bürgertums (Demokratisierung, Liberalisierung) (siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie)).

Mit der Duldung einer solchen Entwicklung mußte so das Bürgertum die eigene (politische) Identität zum Teil verleugnen; das Unternehmerverhalten war also auch obrigkeitsstaatlich und vopolitisch geprägt.

stischen Staatswesens entspricht.

Damit war das Unternehmerhandeln auch geprägt vom bürgerlichen Prinzip der Selbsthilfe, das sich gegen die kollektive Regelung zur Risikominderung wendet.

So verwahrten sich die Bergbau-Unternehmer in einer Stellungnahme strikt gegen eine sowohl per Gesetz als auch per Verhandlung vorgenommene Einmischung des Staates in alle das Verhältnis zwischen den einzelnen Arbeitern und den Unternehmern betreffende Angelegenheiten <sup>1)</sup>.

---

1) In der Stellungnahme der Handelskammer für den Kreis Essen zum Bergarbeiterstreik von 1889 hieß es dazu ausdrücklich (in G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.230 f.): "Es ist verschiedentlich, und zwar von Anbeginn der Bewegung an, wie sich nachträglich wohl zweifellos klargestellt hat, insofern unrichtig verfahren worden, als bei Verhandlungen mit streikenden Bergleuten oder mit Vertretern solcher der Umstand außer Acht gelassen wurde, daß dieselben zu einem bestimmten Arbeitgeber in einem bestimmten durch Vertrag geordneten Arbeitsverhältnis standen und somit zunächst und ausschließlich auf den Weg der Verständigung mit ihrem Arbeitgeber, d.i. der betreffenden Zechenverwaltung, hätten verwiesen werden müssen. Statt dessen wurden die sämtlichen sich aus den Belegschaften der einzelnen Zechen zusammensetzenden Bergarbeiter als eine in sich geschlossene einheitliche Partei betrachtet, mit welcher als einem Ganzen verschiedentlich in Verhandlung getreten wurde. Dies untergrub das Bewußtsein, daß jeder Arbeiter die Bedingungen seines Arbeitsvertrages zunächst mit seinem Arbeitgeber zu regeln habe und bewirkte eine künstliche Scheidung der Arbeiter von ihrem Arbeitgeber. Dies ist eine bedauerliche Folge und zwar um so mehr, als angesichts der Einwirkungen der sozialpolitischen Gesetzgebung alles vermieden werden mußte, was geeignet sein kann, das persönliche, das individuelle Verhältnis zwischen Arbeiter und Arbeitgeber zu lockern. Solche Lockerung findet in Verfolg der gedachten Gesetzgebung ohnehin statt. ... Diese Trennung des Arbeiters von dem Arbeitgeber ist durch die Entwicklung, welche die Streikbewegung genommen hat, offenbar gefördert worden, und dieser Umstand bedeutet einen nachhaltigen Schaden, welcher längere Zeit sehr intensiver Einwirkung seitens der beteiligten Faktoren bedürfen wird, bevor das frühere Verhältnis wieder hergestellt sein kann."

Eine ähnliche Argumentation wurde auch in einem Schreiben der Handelskammer für den Kreis Essen an den Düsseldorfer Regierungspräsidenten vom 19. September 1889 verfolgt, in dem jede Sondereinmischung des Staates in das Arbeitsverhältnis abgelehnt und betont wurde, daß das festeste Bindemittel zwischen Unternehmer und Arbeiter das Wohlwollen seitens der Unternehmer und das Vertrauen seitens der Arbeiter wäre (in G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.231 f.).

Die Bergrechtsreform in Preußen, die den Rückzug des Staates aus seinen vorher ausgeübten wirtschafts- und sozialordnenden Funktionen bewirkt hatte, hinterließ ein Herrschafts- und Autoritätsvakuum, in das die Bergbau-Unternehmer nun mit ihren betrieblich-gesellschaftlichen Herrschaftsansprüchen hineinstießen <sup>1)</sup>.

Ihr autoritärer Herr-im-Hause-Standpunkt nach 1850 war angesichts der vor 1850 (vom Anspruch her) gleichgewichteten Unterordnungen von Bergleuten und privaten Gewerken unter die staatliche Bergbaudirektion und angesichts der zwischen staatlichen Behörden und Bergleuten gegenseitig verlaufenden Beziehungen also kein "gewachsener" Patriarchalismus.

Die Herrschaftsausübung diente primär der unmittelbaren Leistungsoptimierung; längerfristige belegschaftsstrukturelle und sozialpolitische Überlegungen gab es, von wenigen Ausnahmen abgesehen, kaum <sup>2)</sup>.

Die Bergbau-Unternehmer können als ein typisches Beispiel eines die Konsequenzen der Liberalisierung der Wirtschaftsordnung ziehenden und daher despotisch werdenden deutschen Unternehmers angesehen werden.

Solche Entwicklungen hemmten einerseits den Lern- und Entwicklungsprozeß der Bergarbeiter hin zur Artikulierung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens - beispielsweise übernahmen die Bergbau-Unternehmer die traditionellen obrigkeitlichen Disziplinarkautelen in die Arbeitsordnung und versuchten, die alte Bergmannskultur neu zu beleben und für ihre Ziele zu instrumentalisieren <sup>3)</sup>, um so den Interessengegensatz zwischen ihnen und den Belegschaftsmitgliedern zu verwischen.

---

1) Vgl. im folgenden K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S.231 f. und 235 sowie ders.: Sozialgeschichte, a.a.O., S.280 u.334 ff.

2) V.Böhmert berichtete von den Arminischen Kohlenwerken im Zwickauer Bergbaurevier, in der eine liberalisierte Betriebspolitik betrieben wurde (V.Böhmert: Streik, a.a.O., S.155 ff.).

3) Vgl. dazu Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich) und hier insbesondere den Abschnitt "Verein, Wirtshaus und Kir-  
mes - Feiern, Feste und Kommunikation".

Auf der anderen Seite jedoch beschleunigte die fast ausschließlich auf Herrschaftssicherung zielende Politik der Unternehmer - die die vorher vom Staat gewährleistete Fürsorge einschließlich der Arbeitsplatzgarantien für die ständigen Bergleute vernachlässigen mußte - entsprechende Bewußtwerdungsprozesse der Bergarbeiter und förderte so insgesamt eine Emanzipierung des Bergarbeiterverhaltens von devotionalen Verkehrsformen, wie sie im vorangehenden Kapitel ausführlich diskutiert worden sind <sup>1)</sup>.

Die von den Bergbau-Unternehmern vorwiegend betriebene militärische Ausformung einer autoritären Betriebspolitik <sup>2)</sup> verstand die Beziehungen zwischen der Zechenbelegschaft und dem Bergbau-Unternehmer (dem "Fabrikherrn") als ein striktes Herrschaftsverhältnis, das keinen Tausch und keine Verhandlung zuließ.

Von der Belegschaft wurde eine Devotion und Untertänigkeit verlangt, wie sie von einem absolutistischen Staat geschaffen und dann in dieser Form von der unternehmerischen Betriebspolitik säkularisiert wurde <sup>3)</sup>.

Die Disziplinarfunktion einer solchen Betriebspolitik wurde nicht nur von den Unternehmern bewußt eingesetzt, sondern auch von Teilen der staatlichen Bürokratie der preußisch-deutschen Gesellschaft, vom Adel und vom Militär, offen begrüßt, die sich davon - über bestimmte Vermittlungen - auch eine entsprechende gesellschaftliche Formierung erhofften.

---

1) Vgl. Kapitel 2.3.2.4.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter).

2) Otto Neuloh beschreibt den "Grubenmilitarismus" der Bergbauunternehmer, der seiner Meinung nach notwendig zur Schaffung des "Industriekombinats Ruhrgebiet" war, vor allem an der Herkunft, dem Lebenslauf und den ökonomischen/politischen Erfolgen einzelner Schwerindustrieller im Ruhrgebiet; vgl. O. Neuloh: Betriebsverfassung, a.a.O., Kapitel C II. (Die Sonderstellung von Bergbau und Hüttenindustrie in der deutschen Betriebsverfassung, S. 121-124) sowie Kapitel C.III. (Der wirtschafts- und sozialgeschichtliche Hintergrund der Sonderstellung, S. 124-138).

3) Also kann auf dieser abstrakten Ebene auch von einem religiösen Hintergrund der militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik gesprochen werden.



Auf der anderen Seite besaßen die militärischen und bürokratischen Vorbilder für das Handeln der Bergbau-Unternehmer, die auf die politisch maßgeblichen Obrigkeitssnormen im preußisch-deutschen Reich (Armee und staatliche Verwaltung) hindeuten, eine allgemeine, abstrakte Geltung in den industriellen Betrieben.

Es galt im Betrieb das, was im "Militär-Wochenblatt" von 1882 als das "Evangelium" der Armee bezeichnet wurde <sup>1)</sup>: "Das, was befohlen ist, geschieht, weil's befohlen ist".

Eine solche Tendenz prägte sich im Zeitablauf um so stärker aus, je deutlicher die sozialen Auswirkungen der ökonomisch begründeten Interessenkoalition der Schwerindustrie mit einer repräsentativen Gruppe des die Norm der politischen Devotion fordernden, dem Prinzip von Befehl und Gehorsam verpflichteten preußischen Herrschaftskartells <sup>2)</sup>, den Junkern, wurden <sup>3)</sup>.

Militärische Leitungsgrundsätze schienen aber auch schon (unter anderem mangels anderer Vorbilder) aus Gründen wachsender Zechengrößen <sup>4)</sup> notwendig. Hier waren direkte Anordnungen und Kontrollen, die personal durchgeführt wurden, nicht mehr möglich.

Hinzu kam die Erforderis einer jetzt genauen Rechnungslegung und einer erhöhten Organisationsgenauigkeit in der Produktion bzw. beim Abbau.

Die vor allem nach 1870 sehr heterogen zusammengesetzten Zechenbelegschaften aufgrund der sich differenzierenden Arbeitsfunktionen und der unterschiedlichen Herkunft der Bergarbeiter <sup>5)</sup> trugen ein übriges dazu bei, daß die Unternehmer die

---

1) Befehlen und Gehorchen im Kriege, in: Militär-Wochenblatt, 1882, S.794, zitiert nach R.Höhn: Von der Notwendigkeit neuer Führungsleitbilder in unserer Wirtschaftsgesellschaft, Sonderdruck aus dem Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 14.Jahr (1969), S.34.

2) Vgl. zu dem Normengefüge der preußisch-deutschen Gesellschaft auch Kapitel 2.2.2.6. (Die rechtliche und faktische Stellung der Landarbeiter und Dienstboten im Spannungsfeld zwischen der sachlichen Notwendigkeit der Gewerbefreiheit und dem Beharren auf feudalen Abhängigkeitsverhältnissen).

3) Siehe zu dieser Interessenkoalition zur Durchsetzung einer

zu einer Integration der Belegschaft an sich notwendigen Maßnahmen nur dem Bereich autoritärer Herrschaftsausübung entnahmen.

Die detaillierten schriftlichen Anweisungen (zum Beispiel in der Form von Arbeitsordnungen <sup>1)</sup>) waren, auch mangels anderer Vorbilder, am militärischen und bürokratischen Normengefüge orientiert, zumal viele Bergbau-Unternehmer aus der staatlichen Bergbauverwaltung kamen <sup>2)</sup> und darüberhinaus in

Fortsetzung der Fußnoten 3), 4), 5) von Seite 1390:  
Schutzzollpolitik die Diskussionen in Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie).

4) Siehe dazu Kapitel 2.3.2.1.1. (Technische und ökonomische Expansion des Bergbaus).

5) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.2.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft).

1) Gerade durch die Arbeitsordnungen wurde die unternehmerische Herrschaftsausübung für die Bergarbeiter deutlich. Die Bergbau-Unternehmer übernahmen darin die traditionellen obrigkeitstaatlichen Disziplinarbestimmungen und versuchten so, ihren nicht gewachsenen Herrschaftsanspruch durch die Übernahme alter, der ständisch gegliederten Sozialverfassung entlehnter Grundsätze, Formen und Symbole zu legitimieren. Siehe zu den Fabrik- und Arbeitsordnungen im Bergbau ausführlich K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.273-278 sowie die Arbeitsordnungen der Zechen Hannover und Hannibal in Bochum, abgedruckt in L. Rothert, a.a.O., S.95 ff. Zu Funktionen und bestimmten Ausformungen von Arbeits- und Fabrikordnungen in einer auch branchenübergreifenden Diskussion siehe Kapitel 2.3.1.4.4. (Arbeits- und Fabrikordnungen in der Textilindustrie als Ausdruck einer manchester-liberal geformten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer).

2) T.Pierenkemper hat die Eintrittsvoraussetzungen westfälischer Schwerindustrieller in den jeweiligen Betrieb untersucht:

#### Eintrittsvoraussetzungen der westfälischen Schwerindustriellen

| Eintrittsvoraussetzung    | Bergbau | Eisenindustrie | gemischte Werke | insgesamt |
|---------------------------|---------|----------------|-----------------|-----------|
| direkt aus der Ausbildung | 12      | 33             | 37              | 82        |
| über den Staatsdienst     | 35      | 3              | 11              | 49        |
| aus anderer Tätigkeit     | 9       | 5              | 15              | 29        |
| Eisenbahn                 | 1       | 1              | 5               | 7         |
| Bank, kaufm.Tätigk.       | 3       | 2              | 3               | 8         |
| Maschinenfabrik           | -       |                | 4               | 4         |
| sonst. Unternehmen +      | 5       | 2              | 3               | 10        |
| insgesamt                 | 56      | 41             | 63              | 160       |
| keine Information         | 1       | 2              | 0               | 3         |
| N                         | 57      | 43             | 63              | 163       |

höherem Maße als andere Unternehmer Reserveoffiziere waren<sup>1)</sup>.

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1391:

+ Glasfabrik, Paraffinfabrik, Nickelwerk, Schifffahrtsunternehmen, Apotheke, Verband.

in: T.Pierenkemper: Schwerindustrielle, a.a.O., Tab. 38 S. 82.

Der größte Teil der Bergbau-Unternehmer (einschließlich Vorstandsmitglieder der Gesellschaften) kam aus dem Staatsdienst, genauer gesagt durchlief die normale Bergbeamtenlaufbahn bis hin zum Bergreferendar, häufig sogar bis zum Bergassessor mit einigen weiteren Berufsjahren. Ein solch - auch im Vergleich zur Eisenindustrie - hoher Anteil ehemaliger Staatsbediensteter an den Bergbau-Unternehmern war auch darin begründet, daß durch die preußische Bergrechtsreform nicht allein nur die Bedeutung der staatlichen Einflußnahme sank, sondern zugleich auch die Zahl der Bergämter und damit auch der Arbeitsplätze in den staatlichen Behörden. Die dadurch "freigesetzten" Bergbaubeamten wurden dann zu von den Zechen hochwillkommenen Verwaltungs- und Vorstandsmitgliedern.

1) T.Pierenkemper hat in seinen Untersuchungen über die westfälischen Schwerindustriellen einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Bergbau-Unternehmern festgestellt, die einen Offiziersrang innegehabt hatten oder einjährig Freiwillige gewesen waren:

Militärischer Dienstrang der westfälischen Schwerindustriellen

|                        | Bergbau | Eisenindustrie | gemischte Werke | insgesamt |
|------------------------|---------|----------------|-----------------|-----------|
| Offiziere              | 19      | 1              | 7               | 27        |
| Rittmeister            | 2       | -              | -               | 2         |
| Leutnant               | 2       | 1              | 3               | 6         |
| Oberleutnant           | 1       | -              | 1               | 2         |
| Hauptmann              | 7       | -              | 1               | 8         |
| Major                  | 2       | -              | 2               | 4         |
| Kapitänleutnant        | 2       | -              | -               | 2         |
| ohne genauen Rang      | 3       | -              | -               | 3         |
| einjährige Freiwillige | 14      | 10             | 7               | 31        |
| normal                 | 7       | 9              | 6               | 22        |
| bei der Garde          | 7       | 1              | 1               | 9         |
| Unteroffiziere         | -       | -              | 1               | 1         |
| Mannschaftsdienstgrade | 2       | -              | -               | 2         |
| insgesamt              | 35      | 11             | 15              | 61        |

in: T.Pierenkemper: Schwerindustrielle, a.a.O., Tabelle 31, S. 74.

Auch die Teilnahme an Kriegen, (die damals noch zu überleben waren) der westfälischen Schwerindustriellen zeigt die besondere Verbundenheit der Bergbau-Unternehmer mit dem Militär:

Richtschnur der Betriebspolitik der Bergbau-Unternehmer war ihr absolutes, durch Bildung, Besitz und Leistung legitimiertes Vorrecht, das für sie ökonomisch-rationales Handeln gleichzusetzen war mit politisch "freier Hand".

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1392:

Kriegsteilnahmen der westfälischen Schwerindustriellen

|                              | Bergbau   | Eisenindustrie | gemischte Werke | insgesamt |
|------------------------------|-----------|----------------|-----------------|-----------|
| preuß.dän.Krieg 1864         | 5         | 1              | -               | 6         |
| preuß.Österr. Krieg 1866     | 7         | 1              | 1               | 9         |
| deutsch-franz. Krieg 1870/71 | 6         | 3              | 5               | 14        |
| 1. Weltkrieg 1914/18         | 6         | -              | 3               | 9         |
| andere Kriege <sup>+</sup>   | 1         | 1              | 1               | 3         |
| <u>insgesamt</u>             | <u>25</u> | <u>6</u>       | <u>10</u>       | <u>41</u> |

+ Napoleonische Freiheitskriege 1814/15, Badischer Aufstand 1849, Österr.-ital. Krieg 1859.

in: T. Pierenkemper: Schwerindustrielle, a.a.O., Tabelle 32, S. 75.

Die enge Zusammenarbeit zwischen Bergbau-Unternehmern und staatlichen Bergbaubehörden, insbesondere bei der Abwehr von Streiks oder/und Organisierungsbemühungen der Bergarbeiter, bestand vor allem in einer erfolgreich verlaufenden Koordination von wechselseitigen Maßnahmen (siehe dazu die Schilderungen der Maßnahmen der Unternehmer/staatlichen Behörden anlässlich des Streiks der Essener Bergarbeiter im Jahr 1872 bei K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 479-481) und war auch begründet durch die enge personelle und ideologische Verbindung von Bergbau-Unternehmern und staatlichen Bergbaubeamten.

Ein Bericht eines Steigers macht deutlich, daß der "Grubenmilitarismus" der Bergbau-Unternehmer ergänzt wurde durch entsprechende Verhaltensweisen der staatlichen Vertreter: "Fast sämtliche höheren staatlichen Bergbeamten seien Reserveoffiziere, denen die Nachteile der Übertragung der schlechten Seiten des militärischen Vorgesetztenverhältnisses auf den Bergbau gar nicht zum Bewußtsein käme. Beim preußischen Militär sei es so, daß der Offizier, der einen Untergebenen schlägt, nur mit wenigen Tagen Stubenarrest bestraft wird, der außerdem in Offizierskreisen nicht einmal als Strafe gilt; dagegen wird es von den Offizieren als gerecht angesehen, wenn man den Untergebenen, d.h. den gemeinen Mann für Jahre auf Festungshaft schickt, wenn er sich gegen einen rüden Vorgesetzten wehrt. Den Vertretern der Bergbehörde fehlt als ehemaligen Offizier völlig das Gefühl für das Entwürdigende und Aufreizende des Stinnessystems, das die unterschied-

Die politisch "freie Hand" ging vom Prinzip des Befehlens und Gehorchens aus und hielt sich an das folgende einfache Schema: Auf dem oberen Teil der Stufenleiter der betrieblichen Hierarchie befanden sich die Reserveoffiziere, die bei der Armee gelernt hatten, klare Befehle zu geben und deren Durchsetzung zu erzwingen. Am unteren Ende der Betriebshierarchie befanden sich die Arbeiter, die als ehemalige Soldaten (aber natürlich nur als Mannschaften) zur Ordnung, Pünktlichkeit und zu Gehorsam erzogen worden waren. Jeder wußte also schon vor dem Eintritt in den Betrieb, welcher Art seine Rolle war und wie er sich generell verhalten mußte.

Zusätzlich zu der Wirksamkeit der Sozialisation der Arbeiter und Unternehmer durch das Militär, das entsprechende Verhaltensannahmen auf beiden Seiten festlegte, unterstellten die Unternehmer den Arbeitern, daß die Furcht vor Entlassung und der Drang nach höheren Löhnen etc. deren einzige Beweggründe seien, die sie zusätzlich (unter Aufgabe aller politischen Ansprüche) zur Unterordnung im Betrieb veranlassen würden.

Beispielsweise wurde der Waldenburger Bergarbeiterstreik von 1869/70 von den Bergbau-Unternehmern vor allem auch deshalb als Anmaßung und als verwerflich bezeichnet, weil ein großer Teil der Arbeiter

in seinem Leben und seiner Leistung dem Thiere und der Maschine noch zu nahe und in wahrhaft menschlicher Bildung noch zu tief steht, um die Forderung anderer als der gewöhnlichsten und nothwendigsten Lebens- und Leistungskosten bei der Regulirung seines Lohnstandes geltend machen zu können 1).

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1393:

liche Bestrafung der Menschen vom Militär übernommen habe. Aus dieser Einstellung heraus halten die Herren jeden für einen Auführer, der es wagt, wegen der schlechten Behandlung aufzumucken." (Zitiert nach J.Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., Studie 4, S.331).

1) So ein Leitartikel des Organs des 'Oberschlesischen Berg- und Hüttenmännischen Vereins', IX, 1870; zitiert nach L. Machtan, a.a.O., S.58.



Zusammenschlüsse der Arbeiter (von einfachen Versammlungen über den Streik bis hin zur Gründung von Gewerkschaften) galten politisch als "ungesetzliche Insubordination" <sup>1)</sup>, ökonomisch als Verstoß gegen die Marktgesetze <sup>2)</sup>, die mit allen Mitteln bis hin zur Gewalt bekämpft wurden.

1) So hieß es 1872 in der nationalliberalen 'Essener Zeitung': "Weil mir das Gesetz ein Recht einräumt, so bin ich deshalb noch lange nicht befugt, dasselbe in jedem Augenblick für meine Zwecke in Anwendung zu bringen, am allerwenigsten aber ein solches Recht, wie das der Arbeitseinstellung, welches das Verhältniß zwischen dem Arbeiter und Arbeitgeber sofort gewaltsam unterbricht und Kollisionen und Reibereien zwischen Personen schafft, die mit ihren Interessen so enge aufeinander angewiesen sind. Aber die Anwendung eines solchen Rechtes erscheint doppelt unberechtigt, wenn man erwägt, daß es sich dabei um Gegensätze tief prinzipieller Art handelt, die nicht ungestraft wachgerufen werden können." (in: L. Machtan, a.a.O., S.62 f.).

2) Ein Flugblatt der Unternehmer anlässlich des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1889 versuchte den Streik als ein von der Sache her gesellschaftlich und ökonomisch irrationales Mittel zur Durchsetzung von Forderungen darzustellen. In diesem Flugblatt, das den Titel "Katechismusfragen für streikende Bergleute" trug, hieß es unter anderem (abgedruckt in D. Schneider (Hsrg.): Zur Theorie und Praxis des Streiks, Frankfurt/M 1971, S.45):

"Wo bleibt aber die Antwort auf die Frage: Wie weit darf der Bergmann in seinen Forderungen gehen? - Antwort: Dies in Zahlen auszudrücken - ist unmöglich! - Werden aber die Kohlen so teuer, daß die Eisenhütten, Glashütten usw. nicht mehr bestehen können, dann hast Du, mein lieber Bergmann, selber das Huhn getötet, welches Dir die silbernen und goldenen Eier legte. Und was dann?? - Ja, das sollten sich diejenigen, welche den Bergmann auch jetzt noch zum Streiken veranlassen wollen, mal ordentlich überlegen und an einen Streik denken, welcher vor bald dreitausend Jahren bei den alten Römern ausbrach! - Ein Theil der Bevölkerung war unzufrieden, trennte sich von seinen Mitbürgern und zog von Rom fort! Die Forderungen der Weggezogenen wurden geprüft, soweit als möglich erfüllt und ein kluger Mann zu den Streikenden geschickt, der ihnen folgende Geschichte erzählte: "Einst fielen die Glieder des menschlichen Körpers, ihres Dienstes müde, vom Magen ab und verabredeten, daß weder die Hände Speise zuführen, noch der Mund sie aufnehmen, noch die Zähne sie kauen sollten! - Bald aber wurden sie selbst schwach und der ganze Körper verfiel in eine Art Schwindsucht. Die Unentbehrlichkeit des Magens einsehend, versöhnten sie sich wieder mit ihm!" - "So geht", schloß der kluge Mann, "durch Uneinigkeit der einzelnen Stände der ganze Staat zu Grunde; Einigkeit dagegen macht stark!" ---- Die Weggezogenen nahmen sich's zu Herzen und gingen wieder nach Rom zu ihren Mitbürgern! Und so, wie diese streikenden alten Römer wieder "eingefahren"

Ganz offen wurden Streiks und die Existenz von Arbeiterorganisationen als Bedrohung der eigenen Herrschaft aufgefaßt und unter Verweis auf die wirtschaftliche Überlegenheit der Unternehmer als von vornherein zum Scheitern verurteilt deklarieren.

So erklärte der "Verein für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund" während des Streiks der Essener Bergarbeiter 1872 unter anderem <sup>1)</sup>:

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1395:

sind - so geht nun auch Ihr hin, Ihr streikenden Bergleute, und thut desgleichen!!!"

Etwas konkreter artikuliert das Organ des 'Oberschlesischen Berg- und Hüttenmännischen Vereins' anlässlich des Waldenburger Bergarbeiterstreiks von 1869/70 die angeblich ökonomische Unsinnigkeit von Streikhandlungen (in L.Machtan, a.a.O., S. 58 f.):

"Arbeiter, die 'striken' zum Zwecke der Lohnerhöhung, legen damit das Bekenntnis ab, daß ihnen der wirtschaftliche Vorgang der Lohnbestimmung noch unbekannt, noch unverständlich ist. Die denselben bestimmenden wirtschaftlichen Naturgesetze bezeichnen den Strike behufs Lohnerhöhung - mag diese nun direct oder indirect, wie durch Verkürzung der Arbeitszeit u.s.w., bezweckt werden, ja jeden Strike als unverständlich, erfolg- und wirkungslos, überflüssig und dabei noch schädlich für den eigenen Wohlstand des Arbeiters. - Denn ein Strike um des Lohnes willen (...) ist ein ebenso gewaltvoller als unverständiger Eingriff in den natürlichen Zusammenhang, in die organische Entwicklung der gesellschaftlichen Grund- und der wirtschaftlichen Naturgesetze. ...

In diese Conjunction greift nun jeder Arbeiter-Strike um so unmittelbarer, wirksamer und störender ein, weil das Product der Striker, die Arbeit, die Basis dieser Conjunction bildet", und sich die Streikenden somit "anmaßen, den ganzen Gesellschafts- und Wirtschaftsbau einer Zeit, einer Nation, eines Staates, eines Landes mit ihren Strikes zu erschüttern, den Zusammenhang zu ändern und zu stören, der durch die oben bezeichneten Wirtschafts-Naturgesetze aller Willkür einer Gesellschafts- oder Volksklasse entzogen ist. ...

Der Striker (...) ist wirtschaftlich nicht nur unnütz, sondern auch schädlich. Indem er Ersparnisse, d.i. Capital verzehrt, verschwendet er nicht nur die Gegenwart, sondern auch ein Stück Vergangenheit sammt ihrem Erwerb, eine Zeit- und Geldverschwendung, die um so verwerflicher ist, als sie zugleich thatsächlich beweist, daß der Strike überflüssig, unberechtigt ist."

1) Zitiert nach L.Machtan, a.a.O., S.61.

Streiks und Arbeiterorganisationen wurden als etwas Ungehöriges aufgefaßt, die - gemäß dem Selbstverständnis der Unternehmer - die Unzuverlässigkeit der Streikenden und der Ge-

Das heißt es muß sich für jetzt und hoffentlich für eine längere Zukunft entscheiden, ob in dem Arbeitsverhältnis lediglich wie bisher Uebereinkunft, Angebot und Nachfrage die regelnden Faktoren sein sollen, oder ob einseitig das Verhältniß von Seiten der Arbeiter und der hinter ihnen stehenden und sie leitenden Mächte bestimmt werden soll. (...) Die Arbeiter haben sich in einen Streit treiben lassen und einen Kampf begonnen, bei dem im gegenwärtigen Falle Nichts, als die wirthschaftliche Machtstellung entscheiden kann und entscheiden wird. Sie müssen deshalb unterliegen.

Verlangt wurden von den Arbeitern vor allem Ehrbarkeit, Fleiß und Gehorsam. Der Unternehmer betrachtete die Belegschaft als erweiterte Familie und den Betrieb als erweitertes Haus <sup>1)</sup>.

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1396:

werkschaftsmitglieder nicht nur in politischer und moralischer Hinsicht aufzeigten, sondern zugleich auch einen Mangel an Arbeitsdisziplin und Vertragstreue erkennen ließen, also auch betriebswirtschaftlich die betreffenden Arbeiter zu einem erheblichen Risikofaktor werden ließen; vgl. dazu die schriftliche Bekanntmachung Friedrich Krupps an die Bergarbeiter seiner Zeche Hannover anläßlich des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1889 (abgedruckt in G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 213 f.). Dies war in der Tat nur eine zu Polemikzwecken geäußerte Auffassung, denn - wie wir an vorherigen Stellen schon mehrfach dokumentiert haben - wußten die Unternehmer sehr genau, daß zum Beispiel gerade die sozialdemokratischen Arbeiter Vorbilder hinsichtlich Qualifikation, Arbeitsdisziplin, Leistung etc. waren.

1) Ein dafür kennzeichnendes Beispiel war ein Gedicht des Bochumer Heimatdichters Emil Ritterhaus, das jener anläßlich der 1894 stattfindenden Jubilarfeier des Bochumer Vereins vortrug, und das eine Begründung für die "Gemeinschaft" und die große "Betriebsfamilie" lieferte, in denen die Jubilare lange Jahre "gedient" hatten (in: D. Crew, a.a.O., S. 166):

"Es geht durch unsere Zeit ein Gesitt der Selbstsucht,  
Roher Lust der Sinne  
Es hat sein Banner aufgepflanzt auf prächtiger Paläste Zinne  
Es läßt<sup>e</sup> Wehn im Bürgerhaus,  
Es läßt es in der Werkstatt flattern,  
Und wo des Friedens Wohnung war,  
Schafft es ein Nest voll gift'ger Nattern!  
Da grinst des Neides Angesicht,  
Da ballt der Haß die Faust zum Schlage.  
Verwiesen wird der alte Gott ins Reich der Fabel und der Sage.  
Nichts gilt des Hauses Heiligkeit  
Und nichts das Vaterland auf Erden -  
Im Umsturz aller Dinge sucht  
Verblendung Heil und Besserwerden!  
Die Zeit hat kein erfreulich Bild.  
Rings zwischen Arm und Reich die Hetze,  
Als gäb' es auf der Weiten Welt  
Nichts Höh'res als die gold'nen Schätze."

Er verlangte, verbunden mit einer bloßen Leistungsselektion, von den Arbeitern die politische Selbstverleugnung als bürgerliche Individuen, wie es zum Beispiel H.A.Bueck, der Generalsekretär des "Centralverbandes Deutscher Industrieller", zum Ausdruck brachte <sup>1)</sup>:

Wenn jeder Mensch den gleichen Grad sittlicher Erkenntnis, der Selbstbeherrschung, des Gefühls der Selbstverantwortung und des Rechtsgefühls überhaupt, mit einem Wort, den gleichen Grad allgemeiner Bildung haben würde, den sich doch nur die verhältnismäßig geringe Zahl der Bessersituierten aneignen könne, dann wäre ein gesellschaftlicher Zustand gegeben, der Gleichberechtigung nach allen Richtungen und auf allen Gebieten als gerechtfertigt erscheinen ließe. Dann würde ein Ideal geschaffen sein. Leider gehe man bei Beurteilung des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeiter häufig von diesem Ideale aus und verlange, von ihm ausgehend, vollständige Gleichberechtigung. Auf politischem und rechtlichem Gebiete bestehe die Gleichberechtigung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber. Beide hätten die gleichen politischen Rechte, und vor dem Gesetz sei jeder Deutsche gleich. Die Gleichberechtigung aber auf das soziale und wirtschaftliche Gebiet übertragen zu wollen, sei ein Unding. .. In die Werkstätten aber gehe man und predige Gleichberechtigung, die hier ebenso verfehlt sei wie beim Militär. Beide - die Werkstatt wie das Militär - seien in dieser Beziehung gleich bis auf einen Punkt. Während das Militär oft erst nach Ablauf von Menschenaltern seine Pflicht im Ernste zu erfüllen habe, sei es in den Werkstätten täglich bitterer Ernst. Zweck und Aufgabe würden verfehlt sein, wenn dieser Ernst nicht obwalte. Die Arbeit könne nur gedeihen, sowohl in der Stube des Handwerkers wie in den großen Hüttenwerken, wenn jeder, vom Ersten bis zum Letzten, bis zu der unbedeutendsten Stelle unentwegt seine Pflicht erfülle. Dazu aber sei Autorität, Zucht und Disziplin nötig. Wenn Krupp mit seinen vielen tausend Arbeitern diese Disziplin nicht ebenso aufrechterhalte wie ein General in seinem Armeekorps, gehe die Arbeiterschaft auseinander, und das Werk könne niemals gelingen.

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1397:

Mit dem darin ausgesprochenen Gegensatz zwischen der (vom Unternehmer bedingungslos erwarteten) Betriebsloyalität der Arbeiter und deren "materialistischer" Suche nach dem eigenen Vorteil war die Aufforderung des Unternehmers verbunden, daß vom Lohnarbeiter ein Verzicht auf das Streben nach individualistisch-bürgerlichem ökonomischem Vorteil geleistet werden müsse. Ein solcher - materieller - Vorteil werde, so das unternehmerische Selbstverständnis, durch die moralische Überlegenheit der Zugehörigkeit zur "Betriebsfamilie" mehr als wett gemacht.

1) H.A.Bueck: Der Centralverband Deutscher Industrieller, 1876-1901, Band 2, Berlin 1905, S. 209 f.



Die Bergbau-Unternehmer waren dafür im Gegenzug bereit, ihrer - ständisch geprägten - Fürsorgepflicht zu genügen, die sich allerdings auf die betriebliche Sozialpolitik (Werkswohnungen, Unterstützungs- und Pensionskassen etc.) beschränkte.

Wir hatten im Zusammenhang mit der Diskussion der Kruppschen und Stummschen Betriebsordnungsversuche schon ausführlich sowohl die verschiedenen Formen als auch die unterschiedlichen Funktionen einer betrieblichen Sozialpolitik im Rahmen einer autoritären Betriebspolitik diskutiert <sup>1)</sup>.

Zusammenfassend lassen sich die allgemeinen Funktionen einer betrieblichen Sozialpolitik der Bergbau-Unternehmer kennzeichnen als

- privater Ersatz für öffentliche Einrichtungen, die für das industrielle Proletariat funktionsnotwendig waren und zugleich als Ausgleich der sozialen Defizite der kapitalistischen Produktion dienen sollten;
- Anreiz für die Bauern, Handwerker, Heimgewerbetreibende etc., in die wachsende Industrie als industrielle Lohnarbeiter überzuwechseln;
- Mittel zur Förderung der Identifizierung der Belegschaftsmitglieder mit dem Betrieb;
- Mittel zur Durchsetzung von Disziplin und Gehorsam und des absoluten Autoritätsanspruchs des Unternehmers, ohne dabei die unternehmerische Herrschaft einer Legitimitätsdiskussion zu unterwerfen;
- Absorption von politischem Protest, d.h. soziale Konflikte wurden latent gehalten.

Die betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen sicherten zwar auf der einen Seite ein Minimum an materieller Reproduktion, auf der anderen Seite wurde damit jedoch nicht die politisch-kulturelle Reproduktion der Belegschaftsmitglieder als Individuen in einer sich rationalisierenden, verbürgerlichenden Gesellschaft gewährleistet.

---

1) Vgl. Kapitel 2.3.1.4.2. (Die patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens).



Die langwierigen Lernprozesse der Arbeiter angesichts der Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsprozesse und der individualistisch-bürgerlichen Verhaltensprogrammatik wurden keineswegs durch die von Bruchstücken vorindustrieller, personal geregelter und ganzheitlicher Beziehungen durchsetzte betriebliche Sozialpolitik erleichtert.

Diese betriebliche Sozialpolitik war aufgrund ihrer Voraussetzungen moralisch begründet und in keine sachlich-rationale Betriebspolitik eingebettet. Sie konnte den ständisch-feudalen Fürsorgegedanken, der im Prinzip eine lebenslang garantierte (wenn auch knappe) Versorgung des einzelnen als Gegenleistung für unbedingte Treue und Gehorsam vorsah, nicht gewährleisten. Da die betriebliche Sozialpolitik nur den Arbeitsbereich (und diesen darüberhinaus nur unzureichend <sup>1)</sup>) umfaßte, den Lebensbereich (Arbeitslosigkeit, längerandauernde Krankheiten etc.) ausklammerte, zeigte sie als wesentlicher Ausdruck der autoritären - moralischen und vopolitischen - Betriebspolitik schon den Konflikt zwischen dem an ständisch-feudalen Vorbildern ausgerichteten Herrschaftsanspruch des Unternehmers und den Notwendigkeiten einer sachlich-fachlich begründeten Leitung und Organisation des Betriebes.

Die moralischen Kontrollen der Arbeiter durch den Unternehmer (die sich auch auf außerbetriebliche Bereiche erstreckten)

---

1) Während der Geltung der Sozialistengesetze verhärtete sich die Unternehmerhaltung zunehmend gegenüber den Ansprüchen und Forderungen der Bergarbeiter zur Verbesserung ihrer ökonomischen und sozialen Situation und ließ die unternehmerischen sozialpolitischen Maßnahmen noch dürftiger als ohnehin schon ausfallen.

So wurde die Zunahme entschädigungspflichtiger Unfälle von den Unternehmern 1888 nur noch darauf zurückgeführt, "daß die Arbeiter einen geringeren Grad an Vorsicht und Sorgfalt bei Ausführung ihrer Arbeit anwendeten oder wohl gar die außerhalb der Berufsarbeit eingetretenen Verletzungen oder Krankheiten als Betriebsunfälle ausgaben; ... (insofern müßten Strafen) gegen den ehrlos handelnden, heuchelnden, falsche Thatsachen anführenden und simulierenden Arbeiter" ausgesprochen werden (zitiert nach K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.281).

hatten zur Voraussetzung die unternehmerische Annahme von der politischen Unmündigkeit der Arbeiter und entsprangen als unternehmerisches Herrschaftsinstrument der allgemeinen Orientierung am absolutistischen Obrigkeitsstaat.

Eine solche, als illiberal zu bezeichnende Betriebspolitik entzog das eigene Machtmonopol ~~naiv~~ oder ~~bewußt~~ der Infragestellung durch die politische Diskussion. Sie schrieb den Arbeitern eine für alle Zeit geltende soziale Rolle der Unterwerfung unter die Autorität des "Herrn" vor, wobei für den "Herrn" die Verpflichtung zur Befriedigung der dann standesgemäßen Ansprüche der Arbeiter bestand ("Alles für den Arbeiter, nichts durch den Arbeiter").

Insofern ist die ablehnende Haltung der Bergbau-Unternehmer zur Einführung von (dauerhaften) Arbeiterausschüssen in die Betriebe eine konsequente Anwendung ihrer Betriebspolitik.

In einem Rundschreiben des "Vereins für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund" an die Vereinszechen vom 28. Februar 1891 wurde unter anderem dargelegt <sup>1)</sup>:

Es bedarf Ihnen gegenüber keines besonderen Hinweises darauf, daß die Einrichtung von Arbeiterausschüssen auf den Zechen und Verleihung der in Anspruch genommenen Befugnisse an dieselben einen geordneten Betrieb überhaupt unmöglich machen, die Disziplin vollständigst untergraben und die Verwaltung in ihren wichtigsten Rechten und Pflichten derart einschränken würden, daß eine verantwortliche Betriebsführung überhaupt nicht mehr statthaben kann und an Stelle der Ruhe und Ordnung demnächst die wütesten Agitation auf sämtlichen Werken herrschen würde. Daß der Ausschuß lediglich bestimmt ist, von vornherein eine feindselige Haltung den Zechenverwaltungen gegenüber einzunehmen, ergibt sich aus der von der Delegiertenversammlung ausgesprochenen Forderung, daß die Belegschaft berechtigt sein soll, den Ausschuß abzusetzen und einen neuen zu wählen, sobald der Ausschuß, wie es in den Forderungen heißt, von der Zechenverwaltung einseitig ausgenutzt wird. Jeder

---

1) In G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 348 f. Schon zwei Jahre vorher hatten die Bergbau-Unternehmer die im Berliner Protokoll erwähnten Arbeiterausschüsse abgelehnt; siehe dazu Kapitel 2.3.2.4. (Der Interessensfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter) und hier insbesondere den Abschnitt: Die Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierte, dauerhafte, unmittelbare Interessenvertretung.

Ausschuß, welcher im gegebenen Falle vernünftig zu vermitteln bestrebt sein würde, würde unter den Verdacht gestellt werden, daß er sich von der Zechenverwaltung einseitig ausnutzen lasse und somit ohne weiteres von der Belegschaft abgesetzt werden. Die Einführung von Arbeiterausschüssen könnte unter solchen Umständen nicht anders als ein Unglück für den Bergbau bezeichnet werden, ganz abgesehen davon, daß die natürlichen Gefahren des Bergbaues durch die bei Einführung der Ausschüsse eintretende Lockerung der Disziplin in erschreckender Weise vermehrt werden würden. Der Vorstand kann daher nur dringend empfehlen, daß die Vereinszechen bei dem bisherigen ablehnenden Standpunkte gegenüber der Forderung der Errichtung von Arbeiterausschüssen auf das entschiedenste verharren.

In den privaten Zechen gab es dann auch keine Arbeiterausschüsse<sup>1)</sup>, jede - auch nur andeutungsweise - als Anerkennung der Arbeiter als verhandlungsfähige Partner auszulegende Veränderung der sozialen Beziehungen im Betrieb wurde von den Bergbau-Unternehmern strikt abgelehnt.

Einerseits war eine solche Betriebspolitik auch ein Versuch der Unternehmer, sich als Teil der Obrigkeit etablieren zu können unter Aufgabe der Ansprüche der bürgerlichen individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatis, andererseits waren ihre Verhaltensweisen insofern schon (im Vergleich zu der absolutistischen Obrigkeit in Preußen-Deutschland) fortschrittlich, als durch die in zahlreichen Reden und Schriften (insbesondere von Krupp) gegebene Auskunft über ihre Prinzi-

---

1) Andere Verhältnisse herrschten in den fiskalischen Gruben (also Staatsbetrieben), in denen nach 1889 die Errichtung von Arbeiterausschüssen vom Staat forciert betrieben wurde) siehe dazu das Schreiben des Ministers für öffentliche Arbeiten Maybach an das Oberbergamt Dortmund vom 4. März 1890 zur Einführung von Arbeiterausschüssen auf den Staatswerken und das Schreiben des Ministers für Handel und Gewerbe v. Berlepsch an das Oberbergamt Dortmund vom 15. Mai 1890 zur Zusammensetzung der Ausschüsse aus Arbeitern und nicht - wie anfangs vorgesehen - aus Werksbeamten; beide in G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 349-352).

Damit bestätigt sich noch einmal, was schon in der Diskussion um den vierten Lernschritt der Bergarbeiter, der die gewerkschaftliche Verbandsbildung umfaßt, zu der staatlichen Politik gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode gesagt wurde: daß nämlich die staatliche Seite mit dem Beginn der Praktizierung des Prinzips von Dialog und Verhandlung eine Rationalisierung der sozialen Beziehungen im Sinne einer Liberalisierung vornahm, wie sie von den Bergbau-Unternehmern mit ihrer Forderung nach absoluter Unterordnung der Arbeiter (noch) nicht geleistet wurde.

prien zur Gestaltung der sozialen Beziehungen eine subjektive Legitimierung des eigenen Handelns (das aber als nicht veränderbar angesehen wurde) insbesondere gegenüber den betroffenen Betriebsbelegschaften erfolgte. -

Eine ähnliche Vermischung von bürgerlichen und antibürgerlichen Elementen der Denk- und Verhaltensweisen der Bergbau-Unternehmer ergab sich - wenn auch auf ganz anderer Ebene und mit unterschiedlichen Zwecken - hinsichtlich ihrer Zusammenschlüsse in Verbänden.

Konzentriert man sich im folgenden auf die staatsfreien Verbände und vernachlässigt das Kammersystem - aus dem die Schwerindustrie 1860/70 ohnehin ausbrach <sup>1)</sup>, u.a. um den Staat wirksamer zu einer Schutzzollpolitik zu bewegen -, so muß auch für den Bergbau gelten, daß die Unternehmerorganisierung sehr viel früher einsetzte als eine entsprechende Organisierung der Bergarbeiter und insofern (zunächst) keine Reaktion der Unternehmer auf Streikorganisierungen oder gar gewerkschaftliche Verbandsbildungen darstellte.

Vielmehr entfaltete der 1858 in Essen gegründete "Verein für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund" erhebliche Aktivitäten zur Beeinflussung der Öffentlichkeit und vor allem des Staates mit dem Ziel der Erleichterung der Bedingungen im Transportwesen und des Ausbaus der Verkehrswege, der Beschleunigung der Bergrechtsreform, der Abgabenermäßigung, Bergschädenregelung, Einführung der Schutzzollpolitik etc. <sup>2)</sup>.

Erst später, mit der Entwicklung hin zu einem politischen

---

1) In Kapitel 2.2.3.3.2. (Die Fixierung der Organisationen der Unternehmer auf die staatliche preußisch-deutsche Verwaltung) wurde allgemein die Entwicklung der Unternehmerorganisationen nachgezeichnet. Die Diskussion der Verbände orientierte sich dabei an zwei (idealtypischen) unterschiedlichen Entwicklungssträngen, die auf verschiedenen Ebenen zum Teil quer zueinander verliefen:

- zum einen an der Organisationsform (Kammersystem versus staatsfreie Verbände),
- zum anderen an den Kapitalfraktionen (die preußisch-bürokratisch-schwerindustriellen versus die konkurrierenden, nichtpreußisch-parlamentarisch-fertigindustriellen).

2) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.214 f.

Selbstbewußtsein und zum betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Bergarbeiter <sup>1)</sup>, hatten die Unternehmerverbände auch die Aufgabe, die sich organisierende Arbeiterbewegung "vor den Toren zu halten". Diese Aufgabe wurde dann sehr schnell und sehr konsequent wahrgenommen <sup>2)</sup>; der Bergbauliche Verein behinderte (in Zusammenarbeit mit den staatlichen Behörden) zum Teil erfolgreich die gewerkschaftlichen Verbandsbildungsversuche.

Die in dem Bergbaulichen Verein zusammengeschlossenen, alt-eingesessenen Bergbau-Unternehmer bildeten den "Kern der montanindustriellen Oberschicht an der Ruhr und prägten über Jahrzehnte hinweg das Gesicht des Wirtschaftsraumes" <sup>3)</sup>.

Ihre wirtschaftliche Macht und ihre politische Einflußnahme wurde nicht nur durch den Zusammenschluß in Verbänden gesteigert, sondern auch noch durch eine geschickte Heiratspolitik untereinander.

Aufgrund solcher verwandtschaftlichen Beziehungen, die auch auf die Beamten der staatlichen Bergbaubehörden ausgedehnt wurden, erfolgte ein cliquenhafter Ausbau eines nichtöffentlichen Netzes kommunikativer Beziehungen, die den Rahmen unternehmerischer Entscheidungen bis hin zu Preisabsprachen und Investitionspolitik darstellten.

Darüberhinaus umfaßte ihr Einfluß auch weite Teile der Öffentlichkeit und hier insbesondere politische Entscheidungsträger. Die Leit- und Vorbildrolle einer solchen Konstellation

---

1) Siehe dazu das vorherige Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter).

2) So wurde neben dem Bergbaulichen Verein im Jahre 1890 - auch als Reaktion auf den Bergarbeiterstreik von 1889 - ein gesonderter Ausstandsversicherungs-Verband gegründet, dem fast alle Verbands-Zechen des Ruhrgebietes beitraten. Er sollte bei Einzelstreiks - nicht bei einem Generalstreik - den betroffenen Zechen die durch Streik und Produktionsausfall erwachsenen Verluste ersetzen, wenn der Verband den Widerstand der betreffenden Zechenverwaltungen gegen die Streikforderungen der Bergarbeiter als berechtigt anerkannt hatte; vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.116 sowie K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 588.

3) Vgl. im folgenden K. Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 215-218.



tion (zu der sich dann noch die Unternehmerfamilien der Eisenindustrie gesellten) setzte sich auch in anderen Verbandsbildungen reichsweit durch (über den "Langnamenverein" bis hin zum "Centralverband Deutscher Industrieller" <sup>1)</sup>) und bekam ihre eigentliche politische Wirkung mit dem Bündnis von "Stahl und Roggen" im Zusammenhang mit der Durchsetzung der Schutzzollpolitik <sup>2)</sup>. Das gemeinsame politische Selbstverständnis dieser Koalition orientierte sich an den Grundprinzipien preußischer Politik: Autorität und Militarismus, monarchisches Prinzip und ständische Sozialordnung, großgrundbesitzerliche Interessenwahrung und Antiparlamentarismus.

Damit standen die gesellschaftlich-politischen Auffassungen der Bergbau-Unternehmer in einem sich wechselseitig bedingenden Zusammenhang mit der von ihnen betriebenen militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik.

Mit der so erfolgten Aufgabe der liberalen Verhaltensprogrammatik als ursprünglichem Maßstab der politischen Verhaltensweisen in einer bürgerlichen Gesellschaft verlor ein wesentlicher Teil des (industriellen) Bürgertums ein Stück der eigenen Identität.

Ein weiteres Stück der Identität als Bürger ging durch die als notwendig erachtete Organisierung der Unternehmer in Verbänden verloren. Denn mit der Delegation wesentlicher Entscheidungskompetenzen an die Verbände (und auch Kammern) wurde eine bedeutsame Grundbedingung des bürgerlichen Individualismus, nämlich jene der Selbsthilfe mit egoistischer Zielsetzung, verletzt <sup>3)</sup>.

---

1) Vgl. dazu Kapitel 2.2.3.3.2. (Die Fixierung der Organisationen der Unternehmer auf die staatliche preußisch-deutsche Verwaltung).

2) Siehe Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie).

3) Der Widerspruch zwischen der Norm des bürgerlichen Individualismus und der Organisierung der Unternehmer ist eingebettet in den allgemeinen Widerspruch zwischen den Grundvoraussetzungen und -annahmen der bürgerlichen Gesellschaft, die von dem Modell einer Gesellschaft von Kleinwarenbesitzern ausgeht, und der industriell-kapitalistischen Dynamik, die in bestimmter Hinsicht die individualistische Handlungsweise nur noch als Hemmnis der Entwicklung betrachtet. Andererseits jedoch

Die besondere deutsche Entwicklung des (Bergbau)Unternehmerverhaltens kennzeichnet in ihrer Einbindung in den preußisch-deutschen Staat und die politische halb-absolutistische Gesellschaft - die aufgrund der industriell-kapitalistischen Dynamik in sich selbst zu zerreißen drohte - die Eckpfeiler, die gerade den Bergbau-Unternehmern Orientierungshilfe zur Bewältigung der neuen Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise waren. Die Unternehmer standen vor der Notwendigkeit, zur Organisierung eines möglichst widerspruchslosen und störungsfreien Produktionsablaufs neben allgemeinen unternehmerischen Dispositionen auch noch besondere Maßnahmen zu ergreifen, denn die Umwelt stellte den Betrieben keine integrierten und ebensowenig motivierten Individuen zur Verfügung.

Die Richtlinien dieser (neben dem Abschluß eines Arbeitsvertrages) besonderen Maßnahmen waren aber nur den (unzureichenden) althergebrachten Grundsätzen der preußischen Politik entliehen. Ihre Anwendung (beispielsweise in den Arbeitsordnungen) wurde zusätzlich legitimiert durch den Einfluß der staatlichen Verwaltung auf den Betrieb und deren starke Rolle in der Gesellschaft. Die Fixierung der Unternehmerverbände auf staatliche Autoritäten und die Unterordnung der Bergbau-Unternehmer unter die politische Maßgeblichkeit des Normengefüges des preußischen Herrschaftskartells taten ein übriges.

Die Betriebsordnungsversuche der Bergbau-Unternehmer können so als widersprüchliche Mischung aus ständisch-feudal-militärischem Normengefüge und den ersten Versuchen zur sachlich-rationalen Bewältigung der Anforderungen der industriell-ka-

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1405:  
fordert gerade die Abstraktion des sozialen Zusammenhangs durch die Normen des bürgerlichen Individualismus auch dessen politisch-praktische Umsetzung, die ihrerseits ihre Funktionsfähigkeit und -tüchtigkeit sozial aus der Kooperationsbereitschaft der Individuen bezieht (siehe dazu die Anmerkungen in Kapitel 2.2. des Teil I (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatis der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften)).

pitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise bezeichnet werden.

Insgesamt jedoch müssen die Betriebsordnungsversuche der Bergbau-Unternehmer während der Umbruchperiode in dem Sinne als vorpolitisch bezeichnet werden, daß die Unterordnung der Arbeiter unter die jetzt unternehmerische Herrschaft von den Unternehmern naiv vorausgesetzt wurde. Sie gingen von überlieferten moralisch-pathetischen Grundsätzen aus, die der politisch-ökonomischen Dynamik und der individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsweise widersprachen, und die selbst die nur formale Gleichheit der Individuen, wie sie der Programmatik der Markt- und Vertragsfreiheit zugrundeliegt, ablehnten.

Die Lernprozesse der Bergbau-Unternehmer angesichts der neuen Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweisen in einem halb-absolutistischen, aber schon mit Elementen bürgerlichen Politikverständnisses durchsetzten Staatswesen waren gekennzeichnet durch Unsicherheiten und Verhaltensschwierigkeiten, die dann zu Auffassungen der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb führten, die allgemein als "Grubenmilitarismus" bekannt sind, und die den Arbeitern sehr oft als Willkür erschienen, was, insbesondere unter den Steigern, auch des öfteren tatsächlich zutraf.

Die Sonderentwicklung des Bergbaus bietet eine wesentliche Erklärung dieser spezifischen Betriebspolitik, denn mit dem durch die staatliche Bergrechtsreform bedingten Rückzug des Staates aus seinen (unternehmerischen) Entscheidungsfunktionen entstand das schon genannte Machtvakuum, in das die Unternehmer (auch angesichts der neuen technischen und ökonomischen Anforderungen) mit bloßer Herrschaftsausübung hineinstießen, ohne daß ihr Herrschaftsanspruch irgendwie zeitlich gewachsen war und von daher zu legitimieren gewesen wäre, infolgedessen mit Zwang durchgesetzt wurde.

Eine wesentliche Folge einer solchen Überforderung der Unternehmer war eine grundsätzliche Unsicherheit, die sie verstärkt zu autoritären Mitteln greifen ließ.

Zusätzlich vergrößert wurden die Verhaltensunsicherheiten der Bergbau-Unternehmer durch die Verhaltenweisen der Bergarbeiter, die zunehmend gekennzeichnet waren von Streiks und Verbandsgründungsversuchen. Die Angst der Unternehmer vor ihren neuen Aufgaben und vor allem vor den Arbeitern, die sie als graue, stets unberechenbare, undisziplinierte, bildungslose und unmoralische Masse betrachteten, und die zudem relativ unkontrolliert unterhalb der Erdoberfläche ihre Arbeit verrichteten, ließ Lernfortschritte der Bergbau-Unternehmer hin zu sachlich-rationalem Handeln (auch mangels anderer Vorbilder) kaum zu.

Die Mischung aus harten Disziplinierungsmaßnahmen und (unzureichender) sozialer Umsorgung gestaltete die Betriebsverfassung autoritär, was eine einseitige Machtausübung und Herrschaftssicherung bedeutete und den Arbeitern als unternehmerische Willkür erschien.

Eine solch einseitige Herrschaftsausübung war damit Ausdruck einer defizitären Auffassung von notwendiger Autorität. Der Grubenmilitarismus der Bergbau-Unternehmer, der einen ökonomisch brutal ausgetragenen, politisch-sozialen Interessengegensatz als Gestaltungsprinzip der sozialen Beziehungen im Betrieb bedeutete, verstand die Herrschaftsausübung primär als Mittel zur unmittelbaren Leistungsoptimierung ohne längerfristige, strategisch angelegte, sozial-integrative Maßnahmen.

Abgesehen von der rein materiell-physischen Ausbeutung der Bergarbeiter durch die Bergbau-Unternehmer läßt sich insgesamt die grundsätzliche Kritik an der Betriebspolitik der Bergbau-Unternehmer dahin zusammenfassen, daß die Unternehmer die Bergarbeiter "kulturell" verkommen ließen, d.h. daß die politischen, sozialen und ökonomischen Emanzipationsinteressen und praktischen Bestrebungen der Arbeiter einfach als nicht legitim, als nicht ernstzunehmend und sogar als nicht existent betrachtet wurden - abgesehen davon, daß diese Interessen dort, wo sie virulent wurden, schlicht unterdrückt wurden.

Eine so von der Machtüberlegenheit der (Bergbau)Unternehmer geprägte Betriebsverfassung mußte immer wieder und immer stär-

ker den Protest und letztlich den politischen Widerstand der (Berg)Arbeiter hervorrufen, die in ihrem (erfolgreichen) Streben der Emanzipierung von der ständisch-absolutistischen Devotion ihre Anerkennung als Subjekte forderten - eine zentrale Forderung, die sich als Überforderung für die Bergbau-Unternehmer in ihrem vopolitisch-statischen Denken herausstellte, und die zu jener spezifischen Betriebsverfassung im Bergbau führte, wie sie mit dem Begriff "Grubenmilitarismus" treffend gekennzeichnet wurde <sup>1)</sup>.

## 2.4. Zusammenfassung

Unser Verständnis von einer industriellen Betriebsverfassung umfaßt das Verhältnis zwischen Belegschaften und Unternehmern als geschichtlich zu verstehendes und gesellschaftlich zu erklärendes Ergebnis eines mehrstufigen Entstehungs- und Entwicklungsprozesses, in dem das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und die darauf bezogenen Betriebsordnungsversuche der Unternehmens- und Betriebsleitungen miteinander konfrontiert waren (und sind). Davon ausgehend, war der Hauptgegenstand der Diskussion der Entstehung industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) allgemein die Rekonstruktion

1. der gesellschaftlich bedingten Entwicklung des subjektiven Denk- und Handlungsgefüges der industriellen Belegschaften. Das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften hat sich aus der geschichtlich neuen Notwendigkeit herausgebildet, die Anforderungen und

---

1) Spezifisch für den Bergbau waren auch die gegen Ende der hier diskutierten Umbruchperiode stärker ins Gewicht fallenden Ansätze des Staates, politisch-sozial zwischen den Bergbau-Unternehmern und den Bergarbeitern zu vermitteln; siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessensfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter) und hier insbesondere im Abschnitt: Die Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierte, dauerhafte, unmittelbare Interessenvertretung.



Zwänge der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise im Rahmen einer individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft zu bewältigen;

2. der Betriebsordnungsversuche der Unternehmer einschließlich ihrer typischen Legitimationsformen, immer bezogen auf das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften.

Es galt insbesondere, die Lern- und Bewußtwerdungsschritte der vom industriell-kapitalistischen Lohnarbeiterschicksal betroffenen Handwerker und Bauern in ihren unterschiedlichen Entwicklungsstufen darzustellen, um so auch die subjektiv-sozialen Bedingungen des Anspruchs auf Kontrolle der Arbeits- und Betriebsverhältnisse deutlich zu machen - soweit dieser Anspruch in der von uns als Umbruchperiode gekennzeichneten Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen überhaupt erhoben wurde.

Dazu war es notwendig, bestimmte objektive Rahmenbedingungen in ihrer historisch-systematischen Bedeutung für die Entwicklung der industriellen Betriebsverfassungen mit einzubeziehen. Der in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts bis zu dem Jahrzehnt vor der Jahrhundertwende stattfindende ökonomische und soziale Umwälzungsprozeß in Deutschland (der in der Literatur als "Durchsetzung der Großen Industrie" bezeichnet wird) war geprägt durch die schwindende Bedeutung der handwerklich-agrarischen Arbeits- und Produktionsweisen einschließlich deren gesellschaftlicher Normierungen und das Entstehen eines industriellen Kapitalismus unter Konkurrenzbedingungen und der industriellen Arbeits- und Verkehrsmittel.

Es wurden zunächst die politischen, ökonomischen, technischen und sozialen Rahmenbedingungen der Entstehung und Durchsetzung industrieller Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen diskutiert - also neben den ökonomischen und technischen Bedingungen und Folgen der "Durchsetzung der Großen Industrie" auch die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten trotz der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die industriell-kapitalistische Produktions-

weise -, um dann die Veränderungen der Lebens- und Arbeitszusammenhänge mit der Entstehung und Durchsetzung der Großen Industrie und die Interessenfindung der Arbeiter als Lernprozeß zu thematisieren.

Hier galt es - gemäß unserem Verständnis von der Sache -, zunächst die materiellen Bedingungen proletarischer Existenz hinsichtlich ihres Einflusses auf das Denk- und Handlungsgefüge der Betriebsbelegschaften darzulegen - von der Urbanisierung bis zur Mobilität, vom Einkommen über die Schwierigkeiten bei der Befriedigung von Bedürfnissen durch die Einstellung auf den Geldlohn und den Geldverkehr bis hin zu veränderten Bedürfnisstrukturen, von den Qualifikationsänderungen durch industriell bedingte Arbeitsteilungen und ökonomisch-politisch bedingte Autonomieverluste bis hin zu technisch-ökonomisch verursachten Unfallgefahren und Belastungen.

In einem nächsten Schritt wurde die Verarbeitung der neuen Anforderungen und Verhaltenszumutungen aufgrund der Anpassungszwänge an die Bedingungen des Arbeitsmarktes und der industriellen Lohnarbeit durch die Arbeiter analysiert.

Die Verarbeitung der Anforderungen einschließlich aller objektiven wie subjektiv verursachten Schwierigkeiten drückte sich zum Beispiel in der Mobilität der Bevölkerung, in der Entwicklung einer "halboffenen Familienstruktur" als eigenständiger Organisationsleistung (deren Bedingung und auch Folge die Veränderung der Bedeutung der Familie war), in der Erarbeitung der "partikularen" anstelle einer ganzheitlichen Lebensform etc. aus, aber auch in moralischem Protest und strategischem Widerstand und durch die damit sichtbar beginnende Organisation des Interessenkonfliktes zwischen industriellen Lohnarbeitern und Unternehmern durch die Arbeiter selbst - auch als Reaktion auf die Organisierung der Unternehmer.

Auf der Betriebsebene waren die zum Teil freiwillig erbrachten, zum Teil zwanghaft herbeigeführten Anpassungsleistungen der industriellen Lohnarbeiter notwendig geworden mit der - über vierzig Jahre prozeßhaft verlaufenden - Durchsetzung einer auf Maschinensystem und großen Produktionsanlagen beruhenden Arbeitsteilung und einer Anpassung menschlicher Arbeit

an mechanisch-kontinuierliche Tätigkeit, verbunden mit dem (in dieser Phase noch nicht vollendeten) Aufbau einer rationalisierten und bürokratisierten zentralen Betriebsorganisation. Letztere bedeutete auf lange Sicht eine neue Arbeits- und Lohnhierarchie und die Zentralisierung und Stärkung von Leitungsinstanzen, die in vorindustriellen Arbeitsweisen eher in einer Aufgabenteilung zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen bestanden hatte.

Die Unternehmer wurden durch die veränderten Verhältnisse zu der Erkenntnis gezwungen, daß eine ausschließlich auf technischen und ökonomischen Notwendigkeiten beruhende Organisation des Produktionsablaufs und des Arbeitseinsatzes keineswegs ausreichte, die Bestands- und Funktionsprobleme des kapitalistischen Industriebetriebs befriedigend zu lösen. Sie mußten lernen, die sozialen Beziehungen im Betrieb bewußt so zu gestalten, daß die sozialen Spannungen in einem angemessenen Maße politisch-kulturell berücksichtigt werden konnten, um so eine möglichst reibungslose Produktion gewährleisten zu können. Dies erforderte Betriebsordnungsversuche der Unternehmer, die sowohl industrielle Kooperationsprozesse fördern konnten, als auch die Herrschaft des Unternehmers nicht grundsätzlich in Frage stellen durften.

Allerdings wurde eine solche Neugestaltung der Betriebsverfassung während der Umbruchperiode nur von einigen wenigen sozial-reformerisch-aufgeklärten Unternehmern betrieben; der weitaus größere Teil orientierte sich an autoritären patriarchalischen, militärischen und manchester-liberalen Ordnungsvorstellungen. Diese Unternehmer waren hinsichtlich der Anforderungen einer modernen Regelung der sozialen Beziehungen im Betrieb überfordert, sie hatten genug mit der technisch-ökonomischen Markterschließung zu tun und griffen deshalb auf autoritäre Muster zurück.

Allgemein definiert sich das Unternehmerverhalten aus der grundsätzlichen Machtüberlegenheit gegenüber den Lohnarbeitern in einer Gesellschaft, die in ihrem ökonomischen Bereich die Markt-, Vertrags- und Eigentumsfreiheit garantiert und in ihrem politischen Bereich die Anforderungen einer individualistischen-liberalen Verhaltensprogrammatik als allgemein verbind-

lich erklärt, diese einer öffentlichen Kontrolle unterwirft (und damit auch legitimiert) und Lohnarbeit gegenüber unternehmerischer Disposition benachteiligt. Neben der ökonomisch-institutionell bedingten Machtüberlegenheit der Unternehmer besteht der eigentliche (mit Vorgenanntem zusammenhängende) politisch-kulturelle Unterschied der Unternehmer zu den Lohnarbeitern in einer individualistischen Marktintelligenz der Unternehmer, die unter anderem durch eine hohe Abstraktionsfähigkeit gekennzeichnet ist.

Diese grundsätzlichen Bedingungen unternehmerischen Handelns gestalten auch die sozialen Beziehungen zu den Arbeitern; sie werden in ihren konkreten Ausformungen jeweils mit geprägt durch die berufliche wie soziale Herkunft der Unternehmer, die branchen- und betriebsbestimmten technisch-ökonomischen Anforderungen, bestimmte spezifische Markt- und Konkurrenzsituationen und die geschichtlich-gesellschaftlichen Zusammenhänge, in denen Handeln eingebunden ist.

Spezifisch für die Umbruchperiode 1848/50 - 1890 ließen sich drei Merkmale der für diese Phase dominanten autoritären Betriebspolitik (auch in ihren unterschiedlichen Ausprägungen) der Unternehmer in Deutschland feststellen, die ganz wesentlich die Betriebsverfassung mit bestimmten:

1. Institutionalisierung des Unternehmerverhaltens, das an bestimmten Normen- hier am ständisch-feudalen Normengefüge nach patriarchalischem oder militärischem Vorbild - orientiert war;
2. Sozialpolitik insbesondere der großen Unternehmen, die ihre Ergänzung bzw. Unterstützung in der staatlichen Sozialpolitik fand;
3. Liberalismus nur als konzeptionslose Alltagspraxis, die eher unter dem Motto "Der Tüchtige setzt sich durch" eine Legitimierung des Unternehmerhandelns war, denn die Übertragung politischer Bürgerrechte auf die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb wollte. -

Die gesellschaftlich bedingte Entwicklung des subjektiven, arbeitsbestimmten und betriebsbezogenen Denk- und Handlungsgefüges der industriellen Belegschaften - also am anderen "Ende" .

der sozialen Beziehungen im Betrieb - hatte sich, wie an den Beispielen des Textilgewerbes und Bergbaus exemplarisch diskutiert, aus der geschichtlich neuartigen Notwendigkeit herausgebildet, ihre durch den praktischen Vollzug von Industriearbeit in der Form der Lohnarbeit und die Anforderungen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft bestimmte gesellschaftliche Situation zu bewältigen.

Bei der Rekonstruktion des durch die mittelbare und unmittelbare "Objektivität" der Arbeit bedingten subjektiven Denk- und Handlungsgefüges industrieller Belegschaften in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen wurden die Bedingungen diskutiert, die zum einen durch die "Durchsetzung der Großen Industrie" und damit auch der Kapitalisierung der Wirtschaft geschaffen wurden, zum zweiten die auf betrieblicher Ebene mit der Durchsetzung einer durch Maschinensysteme und große Produktionsanlagen veränderten Arbeitsteilung und die Anpassung menschlicher Arbeit an mechanisch-kontinuierliche Tätigkeit.

Die Anpassungsleistung der industriellen Lohnarbeiter bestand in der Umstellung und Einstellung beim Übergang von ständisch-gebundener Arbeit in freie Lohnarbeit, die technisch-industriell bedingt war und im Rahmen eines individualistisch-liberalen Normengefüges erfolgte.

Diese Anpassungsleistung war Voraussetzung und zugleich Folge eines Umdeutungsprozesses sozio-kultureller Wertmuster auch der Arbeiter, der auch Ansätze eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaftsmitglieder mit einschloß.

Die neue, durch die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise einerseits und die individualistisch-liberale Handlungs- und Integrationsweise andererseits bestimmte Situation verlangte von den Arbeitern im Denken und Handeln zunächst ihre praktische, dann aber auch theoretische Bewältigung, indem sie die überlieferten Handlungs- und Interpretationsmuster ablegten bzw. aufarbeiteten und zugleich (in Ansätzen) neue und situationsangemessene Handlungs- und Interpretationsmuster entwickelten. Eine Etappe dieses Lernprozesses



ses kann als zunächst "negativ" bezeichnet werden, insofern sich die Arbeiter gegen die Folgen industrieller Lohnarbeit durch Fluktuation, Absentismus usw. ablehnend abgrenzten. Diese "negative" Opposition war aber zugleich Ausgangspunkt einer Entwicklung, die am Ende der hier diskutierten Periode und nur bei einer aktiven Minderheit von Arbeitern in Ansätzen die Forderung nach Kontrolle über alle Bedingungen der Arbeit, d.h. also auch betriebliches Mitbestimmungsstreben, implizierte <sup>1)</sup>.

Unsere Diskussionen, Untersuchungen, Analysen versuchten, aus der "sozialen Topographie und Struktur der Arbeiterschaft, der Position des einzelnen Beschäftigten im Schichtengefüge seiner beruflichen und privaten Lebensphäre" <sup>2)</sup> bestimmte Entwicklungsstufen des Lernprozesses industrieller Lohnarbeiter festzustellen.

Es wurde an den Beispielen Textilgewerbe und Bergbau exemplarisch versucht zu klären, unter welchen Bedingungen sich betriebliches Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und auch die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer entwickelten, und welchen Beitrag diese insgesamt zur Gestaltung der Betriebsverfassung hatten <sup>3)</sup>.

---

1) Erst mit der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen nach 1890 fand eine allgemeine Politisierung der Arbeiter als zentraler Ausgangs- und Anknüpfungspunkt des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften statt; siehe hierzu besonders die Diskussionen in Kapitel 3.2.1.3. (Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften als Ausdruck ihres politischen Denkens und Handelns).

2) D.Langewiesche, K.Schönhoven: Lebensweise, a.a.O., S.15.

3) Dabei "bauten" die exemplarischen Diskussionen der jeweiligen Entwicklungen im Textilgewerbe und im Bergbau auf die vorhergegangenen branchen- und berufsübergreifenden Überlegungen auf.

Einen anderen Weg versucht H. Zwahr mit einer berufs- und branchenübergreifenden, allerdings lokal und zeitlich sehr begrenzten, dafür aber mit einer sehr viel allgemeineren Zielsetzung versehenen Studie zur Struktur und zum Wandel der Industriearbeiterschaft, ihrer "Proletarisierung" etc. Zwahr untersuchte für den Zeitraum 1827-1867 die Handarbeiter, die Buchdrucker- und Schriftsetzergelhilfen in Leipzig, ihre jeweiligen biographischen Veränderungen und sozialen Beziehungen (H. Zwahr: Zur Konstituierung des Proletariats als Klasse. Strukturuntersuchung über das Leipziger Proletariat während der

Im insbesondere für die deutsche Entwicklung zentralen Steinkohlenbergbau des Ruhrgebietes liefen bestimmte Entwicklungen in einem in Vergleich zu anderen Branchen sehr viel kürzeren Zeitraum und sozusagen organisierter ab; sie waren deshalb auch deutlicher und geschlossener zu charakterisieren.

Für den Bergbau war bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts ein noch sehr weitgehender staatlicher Einfluß auf alle Fragen der Gewinnung, Betriebsorganisation und der Arbeitsverhältnisse typisch, der auch eine ständische Position der Bergleute mit einschloß. Dieser ständischen Position entsprachen auch die politisch-sozialen Orientierungen der Bergleute, die auf die Erhaltung ihrer Position im Wandel der Situation gerichtet waren und im Konfliktfall lediglich zu individuellen und kollektiven Eingaben und Beschwerden der Bergbehörden führten.

Das ständisch-korporative Verhaltensmuster wurde jedoch durch die nach 1850 einsetzende preußische Bergrechtsreform und die großen Produktionsausweitungen, wesentlich initiiert und gefördert durch den Einsatz von Dampfkraft (Tieferschacht- statt Stollenbergbau), grundsätzlich in Frage gestellt.

Die Mechanisierung der Produktion (die allerdings den unmittelbaren Abbau vor Ort nicht mit einschloß), das Entstehen von Großbelegschaften, die nun völlig andere Rekrutierung der Arbeiter, der Wegfall der sozialen Absicherung, die Zerstörung traditioneller Karrierepfade und die Veränderung der Arbeitsorganisation sowie die gesetzlichen Liberalisierungsmaßnahmen, dazu noch im Rahmen des allgemeinen Urbanisierungs-

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1415:

industriellen Revolution, in: D.Langewiesche, K.Schönhoven (Hrsg.): Arbeiter in Deutschland. Studien zur Lebensweise der Arbeiterschaft im Zeitalter der Industrialisierung, Paderborn 1981, S.37-80). In eine ähnliche Richtung (und als Ergänzung zum oben Genannten zu verstehen) zielte Zwahrs Untersuchung über die Patenwahl in Leipziger Arbeiterfamilien (1828-1874), mit der er die "Ausweitung der proletarischen Gemeinschaftsbeziehungen und die zunehmende Konsistenz der Klasse" nachzuweisen suchte (H.Zwahr: Die Entstehung proletarischer Gemeinschaftsbeziehungen im Verlaufe der sozialen Konstituierung der deutschen Arbeiterklasse. Eine Regionalstudie, in: Ders.: Proletariat und Bourgeoisie in Deutschland. Studien zur Klassendialektik, Köln 1980, S. 146-175).

und Mobilisierungsprozesses, brachten eine Anpassung auch des Bergbaus an den Charakter industriell-kapitalistischer Produktions- und Arbeitsverhältnisse, die mit zum Teil statusmindernden Folgen für die Bergarbeiter verbunden waren, die garantierte Ganzheitlichkeit ihrer bisherigen Lebensform auflöste etc., und die die Bergarbeiter nun auch der grundsätzlichen Lohnarbeiterunsicherheit unterwarfen.

Die in diesem Rahmen verlaufenden Lernprozesse der Bergarbeiter wurden zu einem erheblichen Teil bestimmt durch die

- bergbauspezifische Organisation der Arbeit in Ortskameradschaften als Zentren arbeits- und berufsbezogener Erfahrungen der Bergarbeiter, die wiederum die "Beruflichkeit" des Bergarbeiterseins wesentlich mit begünstigte und eine Solidarität innerhalb der Gruppe aufkommen ließ. In der Ortskameradschaft des Bergbaus bestand der soziale Gruppenzusammenhang nicht nur aufgrund bestimmter produktionsnotwendiger Anforderungen an Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit der Arbeiter, sondern griff darüberhinaus auf wesentliche Bedürfnisse (zum Beispiel nach sozialer und beruflicher Identität) und Erfahrungen der Bergarbeiter zurück - ein wesentlicher Unterschied zu den Bedingungen der Lernprozesse beispielsweise der meisten Textilarbeiter. Damit war eine wesentliche Voraussetzung für gemeinsames Handeln geschaffen;
- sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft, die sich in der Hauptsache sowohl nach den unterschiedlichen Arbeitsfunktionen als auch nach der Herkunft bestimmten. Der Teil des sozialen Beziehungsgeflechtes innerhalb der Zechenbelegschaften, der vor allem von der Herkunft bestimmt war (wobei die Bergunerfahrenheit und die kulturelle, sprachliche, religiöse, ethnische etc. Fremdheit die wichtigsten Momente der Unterschiedlichkeit der Verhaltensweisen und Handlungen der östlichen Zuwanderer von jenen der Alteingesessenen waren), brachen und überlagerten zum Teil Solidarisierungen und Entwicklungen eines sowohl vom Individuum vertretenen als auch von der Belegschaft insgesamt vorangetriebenen betrieblichen Mitbestim-

mungsstrebens, die sich aus den immer noch relativ stabilen arbeitsprozessualen Gruppenbeziehungen der Ortskammeradschaft ergaben.

Auch der Teil des sozialen Beziehungsgeflechtes, der von der Differenzierung nach Arbeitsfunktionen bestimmt wurde, wirkte einerseits entsolidarisierend, andererseits desillusionierend in dem Sinne, daß entweder Verhaltensweisen der Devotion, der Angst, der Anpassung entstanden oder solche der Aggression, des Protestes, des Widerstandes, und sich mit letzteren politische Formen des aktiven Handelns entwickeln konnten;

- Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich, wesentlich gefördert durch den Urbanisierungsprozeß, der hoch verdichtetes Wohnen in besonderen (urbanen) Bergarbeiterquartieren zuließ; die besondere Solidarität innerhalb der Bergarbeiterfamilie und die Rolle der Bergarbeiterfrau durchbrachen die sonst üblichen rollenspezifisch bedingten Kommunikationsschwierigkeiten innerhalb der Familie; die Mitgliedschaft in Bergarbeitervereinen und der Wirtshausbesuch erleichterten den Versuch einer angemessenen Aufarbeitung der Anforderungen und Zwänge der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und der bürgerlichen individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik in der mit bürgerlichen Elementen durchsetzten, aber noch immer ständisch-absolutistischen, spezifisch preußisch-deutschen Gesellschaft 1).

Das heißt insgesamt, daß die Lernprozesse der Bergarbeiter wesentlich darauf gerichtet und auch davon geprägt waren, dem eigenen - politischen - Handeln eine sinnhafte und stimmige Orientierung in allen Arbeits- und Lebensbereichen zu geben, dabei sich primär auf die Erfahrungen im Arbeitsbereich als alle anderen Lebensbereiche mitprägendes Element beziehend.

1) Unter angemessener Aufarbeitung wird die Herstellung eines stimmigen Zusammenhangs zwischen Arbeit, Familie und Freizeit, Politikverständnis, Rolle als Staatsbürger und den subjektiv vorhandenen beruflich-ständischen und feudal-agrarischen sowie den religiösen und kulturellen Traditionen und Bindungen verstanden.

Der Interessenfindungsprozeß der Bergarbeiter innerhalb der Umbruchperiode konnte so in unterschiedliche, historisch-systematische Stufen unterteilt werden:

- Ausdruck des ersten Lernschrittes der Bergarbeiter war die Ambivalenz ihrer Verhaltensweisen, die einerseits gekennzeichnet war durch das ständisch-korporative Konfliktverhalten der Bergarbeiter und deren Forderung an den Staat, die "zwingende und sorgende Umfassung" der ständisch gegliederten Gesellschaft wiederherzustellen, andererseits jedoch durch die Art der Meinungsbildung, die Auswahl der Adressaten ihres Protestes etc. einen Ansatz zur Entwicklung eines neuen moralisch-praktischen Handlungsmusters, nämlich der autonomen Solidarisierung aufgrund der Marktvergesellschaftung, darstellte;
- der zweite Lernschritt der Bergarbeiter stellte die Verbindung des individuellen Aufgreifens unmittelbarer Defensiv- und Offensivinteressen in der Form von bewußt organisierten Forderungen, die nicht mehr nur partikular-beruflich, sondern universell-ökonomisch und sozial-dynamisch bestimmt waren, mit dem ständisch geregelten Konfliktverhalten (Beschwerde- und Petitionsweg) her. Damit war ein Schritt hin zu einer allgemeinen Kritik(fähigkeit) an unkontrollierter unternehmerischer Herrschaft getan und eine noch weitergehende Lösung von devotionalen Verhaltensweisen. Ein solches, von uns als moralisch bezeichnetes "Mitbestimmungs"streben bemühte sich vor allem um die Anerkennung als Subjekt durch die Unternehmer und auch die Gesellschaft, d.h. als verhandlungsberechtigtes und freivertraglich gebundenes Mitglied der bürgerlichen Gesellschaft;
- der dritte Lernschritt der Bergarbeiter umfaßt die kollektive Verweigerung der Arbeit als Mittel zur Durchsetzung von Forderungen und damit die Überwindung des traditionellen, auf der Devotion gegenüber der Autorität beruhenden Pazifismus. Dieser Schritt kann als ein Ausdruck der beginnenden Organisation des Interessenkonfliktes zwischen "Arbeit und Kapital" bezeichnet werden, ohne daß damit jedoch eine allgemeine Politisierung erfolgte oder/und sta-



bile Organisationsverhältnisse zur Durchsetzung von eigenen Interessen geschaffen wurden.

Die Marktvergesellschaftung, begleitet von Urbanisierung und Industrialisierung, wurde von den Bergarbeitern auch subjektiv in einer Weise bewältigt, in der die traditionelle Gruppensolidarität wesentlicher Ausgangspunkt der kollektiven Verweigerung der Arbeit war. An die Stelle der ständischen Vergesellschaftung - die wir als "emotionale Vergemeinschaftlichung" bezeichnen - trat nun eine rationale Vergesellschaftung, die den Individualismus zur Voraussetzung hatte. Der dritte Lernschritt ist ein Ausdruck eines politischen Mitbestimmungstrebens, das aber nur gleichsam negativ gewendet war;

- der vierte Lernschritt der Bergarbeiter bestand in der Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierte und dauerhafte Interessenvertretungen. Damit wurden Formen aktivistisch-dynamischer, politisch geprägter Interessenfindungs- und Konfliktaustragungsprozesse gefunden, ohne daß Relikte ständisch-korporativer Verhaltensweisen ganz überwunden wurden. Ein solches Mitbestimmungstreiben, das nun positiv gewendet war, wurde aber erst am Ende der Umbruchperiode verlässlich und dann auch nur in groben Umrissen (d.h. universell und unspezifisch) sichtbar; es galt darüberhinaus auch nur für eine aktive Minderheit. Insofern war es ein Ansatzpunkt zur Entfaltung eines allgemeinen politischen Selbstbewußtseins, wie sie erst während der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen nach 1890 erfolgte. -

Die Veränderung der gesellschaftlichen Umwelt bewirkte eine auch subjektiv vollzogene Ablösung von devotionalen Verhaltensweisen der Bergarbeiter; die stabile, gesicherte Interessenberücksichtigung vor 1850 wich einer ökonomisch-dynamischen Interessenvertretung. Die Bergarbeiter waren (anders als die Textilarbeiter) in der Lage, Autoritätsverhältnisse zu diskutieren. Vor allem aufgrund der autoritären Verhältnisse im Betrieb und Unternehmen wurden sie dazu gezwungen, ihre Devotionshaltung aktiv aufzugeben.

Denn die Betriebsordnungsversuche der Bergbau-Unternehmer waren in dem Sinne vorpolitisch, daß die Unterordnung der Arbeiter unter die unternehmerische Herrschaft von den Unternehmern einfach vorausgesetzt wurde. Sie gingen dabei von überlieferten moralisch-pathetischen Grundsätzen aus, die der politisch-ökonomischen Dynamik und der individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsweise widersprachen, und die selbst die nur formale Gleichheit der Individuen, wie sie der Markt- und Vertragsfreiheit zugrundeliegt, ablehnten.

Die Sonderentwicklung des Bergbaus bietet eine wesentliche Erklärung dieser als "Grubenmilitarismus" bekannt gewordenen Betriebspolitik (wenn gleichwohl diese Politik in ihrem Grundverständnis der autoritären als der in der Umbruchperiode in allen Branchen dominanten Betriebspolitik entsprach), denn mit dem durch die staatliche Bergrechtsreform bedingten Rückzug des Staates aus seinen (unternehmerischen) Entscheidungsfunktionen entstand ein Machtvakuum, in das die Unternehmer (auch angesichts der neuen technischen und ökonomischen Anforderungen) mit bloßer Herrschaftsausübung hineinstießen, ohne daß ihr Herrschaftsanspruch irgendwie historisch gewachsen war und von daher zu legitimieren gewesen wäre. Die Mischung aus harten Disziplinarmaßnahmen und (unzureichender) sozialer Umsorgung gestaltete die Betriebsverfassung autoritär, was eine einseitige Machtausübung und Herrschaftssicherung bedeutete und damit zugleich Ausdruck einer defizitären Auffassung von notwendiger Autorität war.

Einer solchen Auffassung von Herrschaftsausübung (die primär als Mittel zur unmittelbaren Leistungsoptimierung ohne längerfristige, strategisch angelegte, sozial-integrative Maßnahmen verstanden wurde) lag eine allgemeine Unsicherheit der Unternehmer zugrunde, die zusätzlich vergrößert wurde durch die Verhaltensweisen der Bergarbeiter, die zunehmend gekennzeichnet waren von Streiks und Verbandsgründungsversuchen.

Die Machtüberlegenheit und -ausübung der/durch die Bergbau-Unternehmer rief immer wieder und immer stärker den Protest und letztlich den politischen Widerstand der Bergarbeiter hervor, die in ihrem erfolgreichen Streben nach Emanzipierung von

der ständisch-absolutistischen Devotionshaltung ihre Anerkennung als Subjekte forderten - eine Forderung, die sich als Überforderung für die Bergbau-Unternehmer herausstellte. -

Das Textilgewerbe bot sich für die Diskussion vor allem auch deshalb an, weil es hier für das ganze 19. Jahrhundert ein Nebeneinander von handwerklichen und verlagsindustriellen, manufakturrellen und fabrikmäßigen Arbeits- und Produktionsformen gab. Hier ließen sich spezifische Unterschiede zwischen vorindustrieller und industrieller Arbeit und Produktion herausarbeiten und so die objektiven Bedingungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens und die ganz unterschiedlichen Voraussetzungen und Formen der subjektiven Bewältigungen der veränderten Arbeits- und Lebenssituation näher bestimmen; weitere hervorstechende Merkmale der industriell-kapitalistischen Entwicklung des Textilgewerbes waren die Heterogenität der Belegschaften, die Unterschiedlichkeit der beruflichen Perspektiven der Belegschaftsmitglieder und die Funktion der Textilindustrie als "Industrieschule".

Die Bedingungen zur Entwicklung und Artikulierung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Textilarbeiter und der Betriebsordnungsversuche der Textilunternehmer unterschieden sich von jenen im Bergbau zum Teil recht erheblich und lassen so insgesamt allgemeine Rückschlüsse zur Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins der industriellen Lohnarbeiter innerhalb der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen zu.

Die auf verschiedenen Ebenen sich darstellende Heterogenität des Textilgewerbes bzw. der Textilindustrie - so auf der Ebene der unterschiedlichen Garne (Flachs, Wolle, Baumwolle), auf jener des Produktionsvorgangs (Spinnen, Weben), auf jener der Mechanisierung (Nebeneinander von handwerklichen, hausgewerblichen und verlagsindustriellen, manufakturrellen und fabrikmäßigen Arbeits- und Produktionsformen) - , die zum Teil quer zueinander verliefen, setzte sich fort in einer Heterogenität der Belegschaften.

Sowohl Bedingung als auch Folge der besonderen Heterogenität

der Textilbelegschaften waren der unterschiedliche Grad der Mechanisierung, die verbreitete Funktion der Textilindustrie als "Industrieschule" und ihre Rolle als Zwischenstadium mit unterschiedlichen beruflichen und lebensgeschichtlichen Perspektiven für die Arbeiter.

Diese besondere Heterogenität der Textilbelegschaften während der Umbruchperiode verhinderte neben der spezifischen Art der Arbeitsorganisation, der dezentralisierten unternehmerischen Autorität und Herrschaft und der erheblichen Fluktuation der Belegschaften eine Integration der gesamten Belegschaft.

Letztere bestand aus vielen unterschiedlichen Teilsegmenten. Lediglich hoch bezahlte (Reparatur)Handwerker, Werkmeister und ein Teil der Maschinenführer (aber auch hier wieder vom Alter, Geschlecht, Qualifikation, unterschiedlichen Berufsperspektiven abhängig) bildeten einen konsolidierten Belegschaftsteil - was nicht heißen soll, daß sie nicht den Arbeitsplatz wechselten, aber doch mit der Möglichkeit des beruflichen und sozialen Aufstiegs. Der größere Teil der Belegschaften bestand aus unterschiedlichen, mobilen, stark fluktuierenden Arbeiterinnen und Arbeitern, deren Verhaltensweisen hauptsächlich durch passiven Protest und/oder Anpassung gekennzeichnet waren.

(Reparatur)Handwerker, Werkmeister und ehemalige Heimgewerbetreibende (jetzt Maschinenweber und zum Teil Spinner) entnahmen die soziale Sinngebung ihrer Arbeit unmittelbarer aus dem Berufscharakter ihrer Arbeit als dies andere Arbeiter tun konnten. Sie waren die am ehesten sprach- und handlungsfähigen Subjekte, während die "gewöhnlichen Produktionsarbeiter" sehr heterogen und desintegriert (fremd gegenüber dem Betrieb, der Stadt etc.) waren und infolgedessen das Hauptgewicht ihrer Aktivitäten (falls es solche gab) auf einem emotionalen und konkretistischen Protest lag. Die "gewöhnlichen Produktionsarbeiter" erfuhren in direkterem Ausmaß die Anforderungen und Zwänge der industriellen Lohnarbeit in ihrer neuartigen und abstrakten Form der Vergesellschaftung im institutionalisierten Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft und hatten erheblich größere Schwierigkeiten der Identitätsfindung und Selbstverortung. Als zusätzliche Schwierigkeit für die "gewöhnlichen

Produktionsarbeiter" ergab sich das Aufeinanderprallen von durchaus unterschiedlichen Interessen, Verhaltensweisen und Handlungen zwischen ihnen und der Belegschaftselite, der "Belegschaftsaristokratie". Das Problem wurde umso größer, je stärker sich im Zuge der Industrialisierung für den Unternehmer die Notwendigkeit des Aufbaus einer Stammbeflegschaft ergab mit dem Zweck der Privilegierung einer qualifizierten und motivierten Minderheit.

Die konsolidierte Gruppe der Textilbeflegschaft hatte größere Erfahrungen in und mit der industriellen Arbeit, sie war in der Regel höher qualifiziert als die übrigen Beflegschaftsgruppen (deren betriebliche, räumliche und berufliche Mobilität auch größer war). Hinzu kam die Privilegierung der konsolidierten Gruppe durch den Unternehmer in einem Maße, in dem Letzterer zunehmend bewußter und planvoller das betriebliche, als dessen Ergebnis wir die soziale Betriebspolitik bezeichnen. Die "gewöhnlichen Produktionsarbeiter" standen also vor einer doppelten Schwierigkeit der angemessenen Verarbeitung ihrer Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter:

- zum einen trafen sie auf Arbeitsverhältnisse und Lebensbedingungen, die ihr bisheriges ganzheitliches Verständnis von Arbeiten und Leben als nicht mehr gültig erscheinen ließen. Dieser Teil der Beflegschaft war zunächst noch wenig sprach- und handlungsfähig und entsprechend auch kaum wahl- und politikfähig;
- zum andern trafen sie auf eine schon konsolidierte Gruppe innerhalb der Beflegschaft, die sehr viel mehr zum politischen Handeln fähig war. Die letztgenannte Gruppe machte es aufgrund ihrer gesonderten Stellung den anderen Beflegschaftsteilen - die sich dann auch noch untereinander nach nationalen, kulturellen, religiösen, geschlechtlichen, altersmäßigen, qualifikationsbedingten etc. Merkmalen abgrenzten - schwer, für diese selbst eine angemessene Verarbeitung der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter innerhalb einer formalen Einheit und Organisation - der Betriebsbeflegschaft - zu ermöglichen. -

Das eigentliche Phänomen der industriell-kapitalistischen Entwicklung angesichts der auseinanderstrebenden Kräfte, die sich



zu großen Teilen in der konkreten Produktionsstätte, im Betrieb, (noch) nicht integrieren ließen, bestand in der Aufrechterhaltung und Erweiterung der industriellen Produktion trotz all dieser Hindernisse, d.h. in der Konzentrierung aller Belegschaftsteile auf den eigentlichen Betriebszweck.

Die Anforderungen und Bedingungen der industriellen Arbeitsweise und der kapitalistischen Wirtschaftsweise konnten neben dem Versuch der Organisierung des Betriebs mittels Hierarchisierung, mittels Segmentierung und autoritärer Motivierung der Belegschaften nur durch freiwillig erbrachte Kooperationsleistungen der Arbeiter (denen auf der anderen Seite wiederum freiwillig erbrachte Zugeständnisse des Unternehmers gegenüberstanden) erfüllt werden.

Allerdings mußte die von den Unternehmern einfach vorausgesetzte, nicht ökonomisch oder politisch geschaffene Leistungsbereitschaft der Belegschaftsangehörigen <sup>1)</sup> auch erst 'eingeübt' werden.

---

1) Die relative Gleichgültigkeit und das anfangs noch vorhandene technische Unverständnis bestimmter Belegschaftsteile sollte durchbrochen werden mit dem Ziel der Erbringung möglichst hoher und fehlerfreier Leistungen unter Bestrafung bei schlechter Arbeit und Unsauberkeit. Die manchester-liberal geprägte autoritäre Betriebspolitik der Textil-Unternehmer erkannte grundsätzlich die - in der Praxis sich nur als einseitige Risikoabwälzung auf die individualisierten Arbeiter darstellende - Selbständigkeit der Individuen an. Im Gegensatz zu der postulierten Eigenverantwortlichkeit der Arbeiter als Individuen sprachen die Unternehmer den Arbeitern jegliche individuelle Lernfähigkeit ab, die an sich dem bürgerlichen Individualismus immanent war und sich in dem Begriff der Autonomie und Eigeninitiative manifestierte. Die am ständisch-feudalen Normengefüge orientierte Herrschaftsauffassung der Unternehmer ließ also beispielsweise in den Bestimmungen der Fabrikordnung keinen Raum für Entwicklungen, die die Legitimierung ihres über die sachlich-rationalen Leitungskompetenzen hinausgehenden moralisch-pathetischen Herrschaftsanspruchs hätten brüchig werden lassen. Erklärt werden kann dieser Gegensatz aus dem Versuch der Unternehmer, bei Aufrechterhaltung ihres vorindustriell geprägten autoritären Herrschaftsanspruchs möglichst viele Risiken des kooperativ angelegten Produktionsprozesses auf die Arbeiter abzuwälzen - sei es in der Form der Individual- oder der Kollektivhaftung.

Die Unternehmer versuchten, die Arbeiter in allen Fragen, also neben den betrieblichen auch in überbetrieblichen, einzubinden. Ihre soziale Betriebspolitik zielte auf den "totalen Betrieb";

Zum Teil erleichtert wurde die Kooperations- und Leistungsbereitschaft der Belegschaftsmitglieder durch die nun veränderten Qualifikationsanforderungen der industriellen Arbeitsweise <sup>1)</sup>.

Die Folge der (teilweisen) Durchsetzung der industriellen Arbeitsweise im Textilgewerbe war durchaus keine allgemeine Dequalifizierung im Vergleich zu handwerklich agrarischer Arbeit auch für den einzelnen Arbeiter; die Arbeitsweise stellte für den einzelnen erhebliche Anforderungen an sein technisch-organisatorisches Verständnis vom Gesamtablauf der Produktion und von der Funktion des einzelnen Aggregats, an die Fähigkeit zu sachlich-technischer Kooperation und an strategisches Denken zur (notwendigen) Verbesserung des Lohns und betrieblichen Status'. Ohne jetzt die eintönigen, auch dequalifizierenden Momente der Industriearbeit in ihrer Bedeutung vernachlässigen zu wollen, kann gesagt werden, daß einige, sehr wesentliche Tendenzen dieser Arbeitsweise die Selbständigkeit und damit auch das Selbstbewußtsein jedes einzelnen als industrieller Arbeiter und Belegschaftsmitglied förderten und damit Voraussetzungen für eine von sachlich-rationaler Grundlage ausgehende angemessene Verarbeitung der

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1425:

der industrielle Betrieb sollte damit als Ersatz für die Gesellschaft dienen, was er ja gar nicht sein kann. Viele Maßnahmen der sozialen Betriebspolitik waren darauf gerichtet, die politische Handlungskompetenz der industriellen Lohnarbeiter zu beschneiden bzw. diese sich gar nicht erst entwickeln zu lassen.

Die Unternehmer machten sich vom Arbeiter ein Bild, das dem eines 'Betriebsstoffes' mehr ähnelte als einem eigenständig handelnden Individuum.

1) Davon muß auf der analytischen Ebene unterschieden werden die kapitalistische Wirtschaftsweise. Sie war - auch historisch bedingt - gekennzeichnet durch schlechte Arbeitsbedingungen, durch zu geringen Lohn, durch die über die technischen Notwendigkeiten hinausgehende organisatorische Zerlegung der Arbeit - was eine Dequalifizierung für den einzelnen Arbeiter bedeutete -, durch Monotonisierung und Simplifizierung der Arbeitsverrichtungen, durch das zwanghafte Unterbinden von notwendigen Kooperationsbeziehungen, durch das Fehlen fast jeder Mitwirkung der Arbeiter bei betrieblichen Entscheidungen und die Entfremdung vom Ergebnis der eigenen Arbeit aufgrund der 'Freiheit von den Produktionsmitteln' sowie durch eine sachlich nicht gerechtfertigte Herrschaft der Betriebsleitung.

eigenen Situation und Position nicht nur als Industriearbeiter, sondern auch als Lohnarbeiter schufen. Dies wiederum war Bedingung für die Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften als Teil einer politischen Handlungskompetenz jedes einzelnen Arbeiters. Das heißt also, daß die industrielle Arbeitsweise, die Mechanisierung der Produktion, eine Andersqualifizierung der Industriearbeiter ermöglichte, die eine Erweiterung der vorindustriellen, mehr allgemeinen Qualifikationen bedeutete und damit zugleich eine 'industriell bezogene Beruflichkeit' schuf, die ihrerseits wiederum Bedingung zur Entwicklung eines Mitbestimmungsstrebens der Arbeiter war.

Dagegen brachen und überlagerten zum Teil die ihre Legitimität aus der kapitalistischen Wirtschaftsweise beziehenden unternehmerischen Entscheidungen diese Ansätze der Autonomie und Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins auch der Lohnarbeiter durch zum Beispiel weitgehende Arbeitszergliederung, die Disposition und Ausführung stark trennte.

Ähnlich wirkte die gerade in Preußen-Deutschland starke Verkümmern der politisch-kulturellen Reproduktion der Arbeiter: indem die Bedingungen und Anforderungen der bürgerlichen individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik nur sehr unzulänglich erfüllt wurden, waren wesentliche Voraussetzungen der Entwicklung des (politisch-kulturellen) Mit- und Selbstbestimmungsstrebens der Arbeiter nicht im erforderlichen Maße gegeben.

Insofern waren sowohl die Machtbildung als auch die daraus abzuleitende und von den Unternehmern in einem solchen Fall ernstgenommene Aufforderung zur Verhandlung aufgrund der oben genannten Bedingungen (Gewöhnung an industrielle Lohnarbeit, Heterogenität der Belegschaften, Mobilität und Fluktuation etc.) erst in den Anfängen begriffen. Sieht man einmal von den am Ende der hier diskutierten Umbruchperiode erfolgten, rationaleren Konfliktaustragungsformen ab, so waren längerfristig geplante und mit politisch-strategisch weitergehenden Zielvorstellungen verbundene Aktionen der Textilarbeiter (anders als bei den Bergarbeitern) zumindest in den ersten Jahrzehnten nach 1850 nur schwer möglich.

Die traditionellen, am üblichen Familieneinkommen und gängigen Arbeitsverhältnissen orientierten Einstellungen ließen bei den meisten nur den Kampf gegen Mißstände (die dann noch undifferenziert personalisiert wurden), nicht aber die Bemühungen um Teilnahme und Kontrolle zu.

Die Krise des am ständisch-feudalen Normengefüge orientierten Denk- und Handlungsgefüges der Textilarbeiter kann so umschrieben werden, daß einerseits die Alltagsmoral nicht mehr ausreichte, um den Anforderungen des industriell-kapitalistischen Systems gerecht zu werden, und daß andererseits die Ansätze zur Verallgemeinerung der eigenen Situation und des Erkennens der Ursachen dieser Situation (die jeweils subjektiv unterschiedlich beurteilt wurde) zu schwach entwickelt waren, um dauerhaft und einheitlich bestimmte Interessen auch durchzusetzen.

Von der Annahme ausgehend, daß das Verhältnis zur Arbeit und die Erfahrungen in und mit der Arbeit zentrale Bestimmungsfaktoren des Denk- und Handlungsgefüges der (textil)industriellen Lohnarbeiter sind, und daß sich bei näherer Betrachtung dieses Verhältnis differenziert (sowohl hinsichtlich der Anforderungen unterschiedlich mechanisierter Arbeit als auch hinsichtlich der Heterogenität der Betriebsbelegschaften), kann grundsätzlich eine objektiv auf Ausbeutung (Arbeit als bloßes Mittel) beruhende und subjektiv verschleißende Arbeit von den Betroffenen bewältigt werden durch eine Auffassung von der Arbeit

- als Pflicht, die eine theoretisch unbegründbare, aber praktisch gebotene Handlung der Anpassung und Zufriedenheit nach sich zieht, und die "moralisch" aufgefaßt wird;
- als Übergangsperspektive, die dazu verleitet, daß zur momentan ausgeführten Arbeit ein instrumentelles Verhältnis entsteht, das mehr passive Verhaltensweisen nach sich zieht, aber trotzdem Unzufriedenheiten zuläßt;
- als apathisch verarbeitetes, religiös begründetes Schicksal, das als nicht veränderbar angesehen wird und insofern Unzufriedenheiten und Protest als nicht zulässig versteht;
- die eine "industrielle Aggression" hervorruft, die zumeist individualistischen Ausdruck findet und als Ventil der

"Arbeitsqual" sich gegen Produkte, Maschinen/Werkzeuge und zum Teil auch Vorgesetzte im unmittelbaren Arbeitsumfeld richtet;

- die inneren Widerstand hervorruft und öffentlichen Protest begründet, der schließlich in einem längerfristigen, mit politischen Perspektiven versehenen Kampf mündet und so auch betriebliches Mitbestimmungsstreben mit begründet.

Die letztgenannte - mehr perspektivische - Verarbeitung der Anforderungen gelang während der Umbruchperiode zumeist und zunächst nur den Handwerkern (und auch hier nur in Ansätzen), die ihrerseits eine Minderheit der Betriebsbelegschaften darstellten. Die Überwindung des obrigkeitstaatlich geprägten Denkens und Handelns als wesentliche Bedingung zur Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens konnte von der großen Mehrheit der Textilarbeiter aus den genannten Gründen der Rekrutierung, der Heterogenität der Belegschaften, der Mobilität und Fluktuation, der unterschiedlichen Mechanisierungsgrade, der spezifischen Arbeitsorganisation etc. nicht geleistet werden.

Hinzu kam das autoritär geprägte Selbstverständnis der (Textil)Unternehmer, das die Überwindung devotionaler Verhaltensweisen großer Teile der Textilarbeiterschaft nicht zuließ.

Erst gegen Ende des hier diskutierten Zeitraums des Umbruchs ergab sich eine Differenzierung der Betriebsverfassung. Zum Teil versuchten dann die Unternehmer, systemkonformes Verhalten - d.h. jenes, das den Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise entsprach - nicht mehr ausschließlich durch direkten sozialen Druck, wie er beispielsweise durch reaktive soziale Kontrollen in Form von Strafkatalogen der Fabrikordnungen ausgeübt wurde, zu erzeugen, sondern eher dadurch, daß der von der Norm Abweichende in den formalen Organisationen der Industriebetriebe in drastische eigene Verhaltens- und Orientierungsschwierigkeiten geriet. Eine solche Selbstregulierung von Abweichenden versuchten einige modernere Betriebsordnungsversuche durch ein 'ausgewogenes' Maß von formalen Partizipationsmöglichkeiten (zum Beispiel in Form der betrieblichen Arbeiterausschüsse) und informell normierten Kompromissen (beispielsweise



zwischen den Leistungserwartungen der Geschäftsleitung und der Leistungsbereitschaft der Belegschaft) zu erreichen; der Schwerpunkt früherer Betriebsordnungsversuche der Unternehmer mit hauptsächlich reaktiven sozialen Kontrollen wurde verlagert hin zu moderneren Betriebsverfassungen mit präventiven sozialen Kontrollen, die mehr und mehr der Eigenregulierung von Verhaltensweisen und Handlungen im Betrieb den Belegschaften selbst überließen.

Dabei muß jedoch eine solche Mitbestimmung - auch im Zusammenhang mit den zuvor gemachten Bemerkungen über das noch überwiegend obrigkeitstaatlich orientierte Verhalten des industriellen Proletariats - hauptsächlich als Zugeständnis seitens der Unternehmer verstanden werden; entsprechende betriebliche Mitbestimmungsforderungen der Betriebsbelegschaften (bzw. genauer: einiger weniger Teile) sind vor allem als moralische zu kennzeichnen. Die Arbeiter stellten dabei die Kompetenz und Legitimität der Unternehmer nicht grundsätzlich in Frage.

Im Vergleich zu den Textilarbeitern gelang es den Bergarbeitern gegen Ende der Umbruchperiode, devotionale Verhaltensweisen im Grundsatz zu überwinden und so Ansätze zur Kontrolle und Teilhabe unternehmerischer Dispositionen zu entwickeln (unter Beachtung der o.g. Einschränkungen).

Die Unterschiedlichkeit des Verlaufs der Lernprozesse beider Arbeitergruppen läßt sich dem oben Gesagten deutlich entnehmen und liegt - zusammenfassend - neben anderem vor allem darin begründet, daß es den Bergarbeitern gelang (und entsprechend den Textilarbeitern (noch) nicht), einen stimmigen Zusammenhang zwischen Arbeit, Familie und Freizeit, Politikverständnis, Rolle als Staatsbürger und den subjektiv vorhandenen beruflich-ständischen und feudal-agrarischen sowie den religiösen und kulturellen Traditionen herzustellen.

Die Entwicklung einer solchen "Fähigkeit" der Bergarbeiter hatte ihrerseits bestimmte Voraussetzungen (und auch Folgen), die zugleich (neben bergbauspezifischen Konstellationen) allgemeine Bedingungen für die Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens andeuten.

So legte die Arbeitssituation der Bergarbeiter eine einheit-

liche Situationsdefinition unmittelbar nahe, denn die Organisation der Arbeit in Ortskameradschaften beließ den Arbeitern einen hohen Grad an Autonomie und beruflich-organisatorischer Handlungskompetenz (anders als bei den Gehilfen der Maschinenführer in der Textilindustrie); die (auch traditionell <sup>1)</sup>) bedingte Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit und mit ihrem Beruf bewirkte eine erhebliche Professionalisierung - auch als Grundbedingung politischen Handelns (was in der Textilindustrie in ihrer Funktion als "Zwischenstadium" beruflicher und lebensgeschichtlicher Interessen vieler Arbeiter so nicht gegeben war), und die (gerade auch im Vergleich zur Heterogenität der Textilarbeiter) relativ homogene Berufsstruktur im Bergbau ließ Raum für Solidarisierungen innerhalb der Gruppe und der Belegschaft.

Die so im Bergbau im Vergleich zur Textilindustrie sehr viel günstigeren Bedingungen der Entwicklung hin zu einem arbeits- und berufsbezogenen solidarischen Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften standen in einem dialektischen Zusammenhang mit dem Privat- und Familienleben der Bergarbeiter. Die in der und durch die Arbeit (in Ansätzen) erworbene Disposition zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln prägte Kommunikationsstrukturen und Verhalten der Bergarbeiter und ihrer Familien auch außerhalb des unmittelbaren Arbeitsumfeldes.

Die hoch verdichteten (urbanen) Bergarbeiterquartiere, die besondere eigenständige Organisationsleistung der "halboffenen Familienstruktur", die politisch-kulturellen Eigenleistungen mit dem Vereinswesen u.ä. waren von einer Gruppensolidarität bestimmt, die ihrerseits auf die "Arbeitssphäre" zurückstrahlte - alles Bedingungen und Orientierungshilfen, auf die die Textilarbeiter nicht in diesem Maße zurückgreifen konnten.

---

1) Erfahrung und "Seniorität", die gliedernden Merkmale der ständischen Belegschaftsverfassung im Bergbau vor 1850, blieben auch nach der Angleichung des Bergbaus an die Bedingungen des industriellen Kapitalismus prägend für die Ortskameradschaft als Zentrum des unmittelbaren arbeits- und berufsbezogenen Erfahrungsbereichs der Bergarbeiter, d.h. daß die sozialen Beziehungen innerhalb der Arbeitsgruppe weitgehend dem Verdinglichungsprozeß entzogen waren.

Zwar kann auch im Bergbau am Ende der Umbruchperiode nicht von integrierten Belegschaften gesprochen werden - dazu wirkte die Differenzierung nach Herkunft und auch nach Arbeitsfunktionen noch zu trennend -, aber dennoch war der Gruppenzusammenhang innerhalb der jeweiligen Ortskameradschaften und der Privat- und Familiensphären so weit entwickelt und so hoch - d.h. politisch - verdichtet, daß die Überwindung devotionaler Verhaltensweisen Ansätze eines positiv verstandenen betrieblichen Mitbestimmungstrebens zuließ, die sich dann aber erst mit der nach 1890 einsetzenden Nivellierung und Integrierung der Belegschaften entfalten konnten.

Es gilt im folgenden, mit der Analyse der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914) diese breite, ökonomisch-politische Disposition zum kollektiven und solidarischen Handeln, den allgemeinen Politisierungsprozeß als Ausgangs- und Anknüpfungspunkt betrieblichen Mitbestimmungstrebens industrieller Belegschaften in seinen Ausweitungen sowohl inhaltlicher Art als auch dessen Verbreitung über Minderheiten hinaus - gleich welcher Berufe und in welchen Branchen - darzustellen.



